

2012•2013
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN
*master in de toegepaste economische wetenschappen:
innovatie en ondernemerschap*

Masterproef
De schenking van een familiebedrijf.

Promotor :
Prof. dr. Marie-Antoinette TORFS

Copromotor :
Prof. dr. Wim VORDECKERS

Sofie Timmers
*Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van master in de toegepaste
economische wetenschappen , afstudeerrichting innovatie en ondernemerschap*

2012•2013

FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE
WETENSCHAPPEN

*master in de toegepaste economische wetenschappen:
innovatie en ondernemerschap*

Masterproef

De schenking van een familiebedrijf.

Promotor :
Prof. dr. Marie-Antoinette TORFS

Copromotor :
Prof. dr. Wim VORDECKERS

Sofie Timmers

*Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van master in de toegepaste
economische wetenschappen , afstudeerrichting innovatie en ondernemerschap*

Woord vooraf

Deze masterproef met als onderwerp 'de schenking van een familiebedrijf' vormt het sluitstuk van mijn opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen, afstudeerrichting Innovatie en Ondernemerschap, aan de Universiteit Hasselt. Het afleggen van deze weg heeft veel inzet en toewijding gevraagd, maar hier tegenover staat het feit dat ik heel veel geleerd heb. Graag zou ik iedereen willen bedanken die heeft bijgedragen tot de verwezenlijking van deze masterproef. Zonder de hulp van een aantal mensen was dit niet mogelijk geweest.

Eerst en vooral wil ik mijn dankwoord richten tot mijn promotor Prof. Dr. Nan Torfs en mijn co-promotor Prof. Dr. Wim Voordeckers. Hun deskundige begeleiding, vele raadgevingen en opbouwende kritiek hebben mij vooruit geholpen bij het schrijven van deze masterproef. Bij vragen of problemen kon ik steeds bij hun terecht voor de nodige uitleg.

Bovendien wil ik alle bevoorrechte getuigen bedanken voor het vrijmaken van hun kostbare tijd in het kader van mijn praktijkonderzoek. Zij hebben allemaal enthousiast en gewillig de nodige tijd voor mij vrijgemaakt zodat ik alle informatie die ik nodig had, heb kunnen verzamelen.

Tot slot zou ik graag een speciaal dankwoord willen richten aan mijn ouders, zus en vrienden. Ik ben mijn ouders zeer dankbaar voor de unieke kansen die ze mij hebben geboden. Zonder hun onvoorwaardelijke steun, aanmoediging en geloof in mij doorheen alle opleidingsjaren, had ik nooit kunnen bereiken wat ik tot nu bereikt heb.

Sofie Timmers

Juni, 2013

Samenvatting

Er gaat tegenwoordig steeds meer aandacht uit naar familiebedrijven. Zij behoren namelijk tot een belangrijk deel in onze economie. In België zijn 70% van de bedrijven, familiebedrijven. Verder blijkt ook uit het onderzoek dat de Belgische familiebedrijven tot 55% bijdragen aan het bruto binnenlands product. Ondanks dat familiebedrijven zo'n belangrijk aandeel hebben in onze samenleving, verloopt de opvolging hier niet altijd zoals gewenst. Jaarlijks verdwijnen er duizenden ondernemingen door een slecht opvolgingsproces. Veel van deze familiebedrijven overleven niet in de tweede of derde generatie. Er is namelijk slechts bij 30% van de familiebedrijven een succesvolle transfer van de eerste naar de tweede generatie. Bij de overgang naar verdere generaties zien we dit cijfer alleen maar verder dalen.

Omwille van het hierboven beschreven probleem is het belangrijk om de continuïteit van familiebedrijven te garanderen. Daarom is sinds 1 januari 2012 een nieuw Vlaams decreet van kracht. In dit nieuwe decreet wordt de voorkeur gegeven aan de schenking bij leven. De schenking aan een nultarief, mits men voldoet aan enkele voorwaarden, moet er voor zorgen dat de bedrijfsleider gedurende hun leven de nodige plannen maken om het familiebedrijf over te dragen naar de volgende generatie. Het is dus aan hen om hier tijdig mee te beginnen en bijgevolg niet meer tot wachten tot hun overlijden.

Deze masterproef bestaat enerzijds uit een uitgebreide literatuurstudie en anderzijds uit de resultaten van de diepte interviews met bevoorrechte getuigen.

In het eerste deel van de masterproef wordt de onderzoeksopzet besproken. In **hoofdstuk één** wordt de probleemstelling toegelicht met hierbij het praktijkprobleem, de onderzoeksmethodologie en de centrale onderzoeksvraag. De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt: *"Welke zijn de effectieve criteria om van een gunsttarief te kunnen genieten en werken deze criteria?"*

Het tweede deel van de masterproef bevat een wetenschappelijke literatuurstudie bestaande uit drie hoofdstukken. Alvorens verder te gaan tot een grondige literatuurstudie betreffende het nieuwe gunsttarief en het daaropvolgende praktijkonderzoek, was het nodig een duidelijk beeld te scheppen omtrent hetgeen men nu net onder een familiebedrijf verstaat. Dit werd in **hoofdstuk twee** grondig besproken. Hierbij werd al snel duidelijk dat er geen eenduidigheid is over wat een bedrijf nu net een familiebedrijf maakt. In de eerste paragraaf werden verscheidene definities besproken. De meeste definities haalde aan dat de familiale betrokkenheid een familiebedrijf uniek maken. Andere haalden aan dat er pas sprake is van een familiebedrijf als het management en eigendom in handen is van de familie. Omdat er geen eenduidige definiëring is van familiebedrijf werden in de tweede paragraaf de modellen en theorieën over familiebedrijven onderzocht. Hierbij komen de systeemtheorie, F-PEC

schaal, agency theorie en systeemtheorie aanbod. Omdat de opvolging niet altijd vlot verloopt, wordt in paragraaf drie gekeken naar de overdracht van het familiebedrijven en welke determinanten hierbij een belangrijke rol spelen.

Alvorens we kunnen overgaan tot het nieuwe fiscale kader inzake de overdracht van een familiebedrijf, wordt in **hoofdstuk drie** besproken wat nu eigenlijk juist de schenking inhoudt. De schenking bestaat uit twee elementen namelijk het materieel en het intentioneel element. Het materieel element bestaat uit de verarming van de beschikker en de verrijking van de begiftigde. Het intentioneel element is de intentie om te begiften of ook wel de *animus donandi* genoemd. Vervolgens werden in de derde paragraaf de grondvereisten opgesomd om te kunnen schenken en werd er dieper ingegaan op de toestemming.

Tot slot **hoofdstuk vier** vormt het laatste deel van de literatuurstudie. Deze handelt over het fiscale kader inzake de overdracht van een familiebedrijf. Zoals hierboven gezegd kan men vanaf 1 januari 2012 het familiebedrijf schenken aan 0% tarief of vererven aan 3% of 7% tarief. Om hiervan te kunnen genieten, moet men natuurlijk aan een aantal voorwaarden voldoen. Bij het materieel toepassingsgebied wordt het familiebedrijf opgesplitst in een familiale onderneming of een familiale vennootschap. Hier wordt dan verder uitgelegd wat men nu juist verstaat onder een familiale onderneming of vennootschap en aan welke voorwaarden men moet voldoen om hieronder te kunnen vallen.

Vervolgens komen de toepassingsvoorwaarden in hoofdstuk vier aan bod. Er moet aan enkele voorwaarden voldaan zijn om te kunnen genieten van een vrijstelling van schenkingsrechten. De participatievoorwaarde, de activiteitsvoorwaarde en de continuïteitsvoorwaarden worden hier grondig in besproken. Tot slot moet men ook aan vormvoorwaarden voldoen. Hier worden zowel de vormvoorwaarden van de schenking als die van de vererving besproken. Net zoals bij toepassingsvoorwaarden als men de vormvoorwaarden niet respecteert zal wel belast worden tegen het normale tarief.

Net zoals bij de vroegere regeling, kunnen nu ook de familiale holdingvennootschappen genieten van de vrijstelling van schenkingsrechten en verlaagde successierechten. Nieuw hieraan is dat er een bijzondere participatievoorwaarde van 30% in een operationele dochtervennootschap vereist is. De toepassing op holding kan daarom natuurlijk niet ontbreken en wordt besproken in de vierde paragraaf. Hier moet men een onderscheid maken tussen een actieve en passieve holding. Wanneer een actieve holding aan de eisen voldoet, kan men dus genieten van deze gunstregeling op de volledige waarde van de operationele holding. Een passieve holding kan ook in aanmerking komen voor de gunstregeling indien zij minstens 30% van de participaties van de dochtervennootschap hebben die wel voldoen aan de activiteitsvoorwaarde.

In de vijfde paragraaf wordt de verdachte periode besproken. Deze verdachte periode wordt uitgebreid naar zeven jaar voor de ondernemingen die onder de gunstregeling hadden kunnen vallen maar toch hebben besloten om geen gebruik te maken van deze gunstregeling. Hier wordt uitgebreid besproken op wie die zeven jaar van toepassing zijn omdat hieromtrent veel discussie was voordat er antwoord werd gegeven op een parlementaire vraag door de Vlaamse minister van Financiën.

Tot slot wordt hoofdstuk vier afgesloten met de kritiek op deze nieuwe gunstregeling. In de literatuur waren er verscheidene punten van kritiek terug te vinden. Zo werd er kritiek geuit naar de mogelijkheid van schenking met voorbehoud van vruchtgebruik, rekening courant, maatschappelijke meerwaarde, participatievoorwaarden, ...

Het derde en laatste deel van deze masterproef gaat over de praktijkstudie. **Hoofdstuk vijf** handelt over de gekozen onderzoeksmethodiek die gebruikt werd om het praktijkonderzoek uit te voeren. Hier zijn diepte-interviews afgenomen met twaalf bevoorrechte getuigen die ervaring hebben met deze nieuwe gunstregeling en dit aan de hand van een gestructureerde vragenlijst (cf. bijlage).

In **hoofdstuk zes** worden de onderzoeksresultaten besproken aan de hand van de voorwaarden en kritiek die gevonden zijn in de literatuurstudie. Ook wordt hier aandacht besteed aan de ervaring van de bevoorrechte getuigen in de praktijk.

Tot slot wordt deze masterproef afgesloten met een algemene conclusie en eventuele kritische bedenkingen of aanbevelingen.

Inhoudsopgave

Woord vooraf

Samenvatting

Inhoudsopgave

Lijst van figuren

Lijst van tabellen

DEEL I: ONDERZOEKSOPZET - 1 -

Hoofdstuk 1: Probleemstelling - 1 -

- 1.1 Praktijkprobleem: omschrijving en situering - 1 -
 - 1.1.1 Belang en aandeel familiebedrijven - 1 -
 - 1.1.2 Opvolgingsproblematiek - 2 -
 - 1.1.3 De schenking - 3 -
- 1.2 Centrale onderzoeksvraag - 7 -
- 1.3 Onderzoeksmethodologie - 8 -

DEEL II: LITERATUURSTUDIE - 9 -

Hoofdstuk 2: het familiebedrijf - 9 -

- 2.1 Definities familiebedrijf - 9 -
- 2.2 Modellen en theorieën - 14 -
 - 2.2.1 Systeemtheorie - 14 -
 - 2.2.2 F-PEC schaal - 17 -
 - 2.2.3 De agency theorie - 19 -
 - 2.2.4 Stewardship Theorie in familiebedrijven - 21 -
 - 2.2.5 Conclusie modellen en theorieën - 22 -
- 2.3 Overdracht familiebedrijf - 23 -
 - 2.3.1 De hoofdrolspelers - 23 -
 - 2.3.2 Determinanten succesvolle opvolging - 24 -
 - 2.3.3 Planning van de volgende generatie - 29 -
- 2.4 Besluit - 31 -

Hoofdstuk 3: De schenking - 33 -

- 3.1 Begrip - 33 -
- 3.2 Constitutieve bestanddelen - 34 -
 - 3.2.1 Verarming en verrijking - 34 -
 - 3.2.2 Animus donandi - 36 -
- 3.3 De grondvereisten - 36 -
 - 3.3.1 Algemeen - 36 -
 - 3.3.2 Toestemming - 36 -
- 3.4 Besluit - 38 -

Hoofdstuk 4: Het nieuw fiscaal kader inzake de overdracht van familiebedrijven - 39 -

4.1	Inleiding	- 39 -
4.2	De voorwaarden.....	- 41 -
4.2.1	Materieel toepassingsgebied	- 41 -
4.2.2	De toepassingsvoorwaarden	- 46 -
4.2.3	De vormvoorwaarden	- 52 -
4.3	Controle.....	- 55 -
4.4	Toepassing op holdings.....	- 55 -
4.4.1	Actieve of operationele holdings.....	- 56 -
4.4.2	Passieve of zuivere holdings	- 57 -
4.5	De verdachte periode.....	- 60 -
4.6	Kritiek.....	- 62 -
4.6.1	Schenking vruchtgebruik.....	- 62 -
4.6.2	Rekening-courant.....	- 62 -
4.6.3	Maatschappelijke meerwaarde	- 63 -
4.6.4	Verkoop familiale onderneming of vennootschap	- 63 -
4.6.5	De participatievoorwaarde	- 64 -
4.6.6	De verdachte periode.....	- 65 -
4.6.7	Oude gunstregeling	- 65 -
4.7	Een globaal overzicht.....	- 66 -

DEEL III: PRAKTIJKSTUDIE - 67 -

HOOFDSTUK 5: INLEIDING & ONDERZOEKSMETHODIEK - 67 -

5.1	Inleiding	- 67 -
5.2	Methodiek	- 68 -
5.2.1	Diepte-interview	- 68 -
5.2.2	De vragenlijst	- 68 -
5.2.3	De onderzoekseenheden en respondenten	- 69 -

HOOFDSTUK 6: ONDERZOEKSRESULTATEN..... - 71 -

6.1	Inleiding	- 71 -
6.1.1	Opvolging.....	- 71 -
6.1.2	Bewustwording bij de bedrijven	- 72 -
6.1.3	De schenking en de hinderpalen.....	- 74 -
6.1.4	De oude regeling.....	- 76 -
6.1.5	Juridische voordelen gunstregeling	- 77 -
6.2	Toepassingsvoorwaarden	- 79 -
6.2.1	De participatievoorwaarden	- 79 -
6.2.2	De activiteitsvoorwaarden	- 82 -
6.2.3	De continuïteitsvoorwaarden.....	- 83 -
6.3	De verdachte periode.....	- 87 -
6.4	Praktijk	- 89 -
6.4.1	Succes gunstregeling.....	- 89 -
6.4.2	Marktopportuniteit gunstregeling.....	- 90 -
6.4.3	Soort bedrijven	- 91 -
6.4.4	Bereidheid om te schenken.....	- 92 -
6.4.5	Acties overheid	- 93 -

6.4.6	Schenking in volle eigendom of met voorbehoud van vruchtgebruik.....	- 94 -
6.4.7	De maatschap.....	- 95 -
6.5	Kritiek.....	- 96 -
6.5.1	De managementvennootschap	- 96 -
6.5.2	De holdings	- 98 -
6.5.3	De kennis over de gunstregeling	- 99 -
6.5.4	Het in aanmerking komen van familiebedrijven	- 101 -
6.5.5	Vererving aan 3% te laag?	- 102 -
6.5.6	Opmerkingen of aanbevelingen bij de gunstregeling	- 103 -
6.6	Toekomst van de gunstregeling.....	- 104 -
	ALGEMENE CONCLUSIES	- 107 -
	Lijst van geraadpleegde werken	- 111 -
	Bijlagen	- 117 -

Lijst van figuren

Figuur 1: Definities familiebedrijven op basis van familiale betrokkenheid ...	- 12 -
Figuur 2: The Family Universe Bull's Eye	- 13 -
Figuur 3: Het twee-cirkelmodel	- 14 -
Figuur 4: Het drie-cirkelmodel	- 15 -
Figuur 5: De F-PEC schaal	- 17 -
Figuur 6: Ervaring en opvolgingscurve	- 18 -
Figuur 7: Hoofdrolspelers	- 23 -
Figuur 8: Intergenerationeel overgangs- en beslissingsmodel	- 30 -
Figuur 9: Voorbeeld actieve holding	- 56 -
Figuur 10: Voorbeeld van een niet-operationele tussenholding	- 57 -
Figuur 11: Voorbeeld van tussenholding in een vennootschapsgroep	- 58 -
Figuur 12: Voorbeeld holdingvennootschap als controlevehikel.....	- 58 -
Figuur 13: Voorbeeld volledige waarde in aanmerking gunstregeling.....	- 59 -
Figuur 14: Opties ingeval van overdracht van de onderneming	- 75 -
Figuur 15: Belangrijkste raadgevers ingeval van overdracht bedrijf	- 100 -

Lijst van tabellen

Tabel 1: De tewerkstelling van familiebedrijven in België.....	- 1 -
Tabel 2: Waarom kiezen voor een familiale opvolging	- 4 -
Tabel 3: De onderzoekseenheden.....	- 70 -
Tabel 4: Aantal aanvragen voor de vrijstelling van familiale ondernemingen en familiale vennootschappen	- 89 -

DEEL I: ONDERZOEKSOPZET

Hoofdstuk 1: Probleemstelling

1.1 Praktijkprobleem: omschrijving en situering

1.1.1 Belang en aandeel familiebedrijven

Uit een onderzoek van de International Family Enterprise Research Academy (IFERA) blijkt dat familiebedrijven de meerderheid van de ondernemingen in de bedrijfswereld uitmaken. In België zijn de familiebedrijven goed voor een percentage van 70%. Verder blijkt ook uit het onderzoek dat de Belgische familiebedrijven tot 55% bijdragen aan het bruto binnenlands product. Volgens het onderzoek van Family Business Network Belgium (FBNet), bedraagt het aandeel van familiebedrijven in de totale tewerkstelling 45% en het aandeel in de totale waarde creatie 33%. Uit onderstaande tabel kan men afleiden dat op vlak van totale tewerkstelling in België het belang van familiebedrijven ook niet te onderschatten is. Zij creëerden in Vlaanderen alleen al een toegevoegde waarde van 46%, hetzelfde geldt voor Wallonië en in Brussel was dit slechts 17% (De Tijd, 2005). Dit lijken hoge scores, maar op wereldschaal is België zeker niet de koploper. In de VS bestaat 95% van de ondernemingen uit familiebedrijven (Lambrecht & Baum, 2004). Voor Europa haalt Italië maar liefst 93% (bijlage 1).

Tabel 1: De tewerkstelling van familiebedrijven in België

Aantal werknemers in het bedrijf	Percentage tewerkstelling door familiebedrijf
1-100	70 %
100-500	45 %
> 500	35 %

Bron: 'Family Business Dominate' uit Family Business Review, vol 16, nr.4, dec 2003 op FBnet

Uit deze tabel kunnen we afleiden dat de grootte van familiebedrijven verschillend zijn. Denk maar aan Ab Inbev, Colruyt, schoenen Torfs, Solvay en Lutosia (Desmet, 2008).

België scoort wel hoog met 55% van het bruto binnenlands product, wat het economisch belang uitdrukt. De VS scoort hier 40%. Uit deze cijfers kunnen we afleiden dat het belang van familiebedrijven groot is. Pas de laatste jaren wordt binnen de academische wereld meer aandacht gegeven aan familiebedrijven.

Ondanks deze cijfers bestaat er geen eenduidigheid over wat een bedrijf nu net een familiebedrijf maakt. Er bestaan verschillende definities van familiebedrijf, maar geen enkele kent tegenwoordig een wijdverspreide acceptatie. Door de jaren heen hebben verscheidene auteurs getracht een definitie te vormen. Chua, Chrisman en Sharma deden in 1999 een onderzoek naar de verschillende definities van familiebedrijven. Zij formuleerden uit 250 wetenschappelijke artikels een twintigtal definities over familiebedrijven. Wat we nu concreet onder een familiebedrijf kunnen verstaan, zal verder uitgediept worden in de literatuurstudie.

1.1.2 Opgvolgingsproblematiek

Uit het onderzoek van FBNet werd nagegaan wanneer de bedrijfsleiders verwachten de bedrijfsleiding over te dragen. Daaruit is gebleken dat bij 40% van de familiebedrijven binnen de tien jaar opvolging nodig zal zijn. Voor meer dan 20% van de familiebedrijven is dit binnen de vijf jaar. Lambrecht en Naudts (2007) geven aan dat de meeste familiebedrijven de voorkeur geven aan een familielid voor de leiding van het bedrijf. Voor de bedrijven die binnen de tien jaar het familiebedrijf zullen overdragen, zegt 28,4% dat een lid van de familie de leiding zal overnemen, slechts 11,4% zal de leiding overdragen aan een buitenstaander. De overige bedrijven weten nog niet aan wie ze die leiding zullen doorgeven.

Deze opvolgingen verlopen niet altijd vlekkeloos. Jaarlijks verdwijnen er duizenden ondernemingen door een slecht opvolgingsproces. Er zijn niet veel familiebedrijven die de tweede of de derde generatie halen. Slechts bij 30% van de familiebedrijven is er een succesvolle transfer van de eerste naar de tweede generatie. Bij de overgang naar de derde generatie zien we dit cijfer dalen tot 12%. Tot slot zullen slechts 4% van de familiebedrijven de vierde generatie bereiken (Parrish et al., 2009; Poza, 2007). Door de economische crisis zal dit cijfer nog toenemen.

Het garanderen van een effectieve opvolging is een kwestie van alle soorten ondernemingen (Miller, 1993; Reingenum, 1985). Maar dit is veel complexer bij familiebedrijven waar het verzekeren van een competent leiderschap doorheen de generaties één van de belangrijkste uitdagingen is voor de verdere continuïteit van de onderneming (Dyer, 1986; Miller, Steier, & Le Breton-Miller, 2003). Dit proces omvat de veranderingen zowel op het management niveau als op niveau van de CEO en het topmanagement (Le Breton-Miller et al., 2004). Door de jaren heen hebben verschillende auteurs verschillende modellen ontwikkeld over het opvolgingsproces aan de hand van de levenscyclus benadering (churchill & Hatten, 1987) en

de overgangstheorie (Handler, 1990). Echter in beide gevallen zijn de auteurs het eens dat opvolging een proces is dat veel tijd vergt.

Na de opstart en de groei van het bedrijf is de overdracht een belangrijk scharnierpunt in het levensproces van een bedrijf. Velen zijn stilaan tot het besef gekomen dat er een dag zal aanbreken waarop de volgende generatie de organisatie verder zal moeten leiden. Dit is een overgangsproces dat niet zo vanzelfsprekend is. Dit proces begint zelfs voor de opvolger in de onderneming terecht komt en gaat dan verder met de formele benoeming van de opvolger, de overgangsfase en de feitelijke overname (Handler, 1990; Le Breton-Miller et al., 2004). Hierbij zal men de nodige afwegingen en keuzes moeten maken over de wijze waarop hun opvolging door de volgende generatie georganiseerd zal worden. Zij worden geconfronteerd met de vraag wie het meest geschikt is om het familiebedrijf over te nemen. Belangrijk is hier dat zij hier duidelijk over communiceren met de hele familie. Want 60% van de mislukte opvolgingen zijn te wijten aan familieconflicten en communicatieproblemen (Klinefelter, 2009).

1.1.3 De schenking

Door de hoge successierechten komen de opvolgers in de volgende generatie in de problemen. Om de continuïteit van een familiebedrijf te garanderen, is men vaak genoodzaakt om vreemd kapitaal te gebruiken (witboek familiebedrijven, 2008). Een anticiperende successieplanning kan dit vermijden.

Bij het overlijden van de bedrijfsleider en bijgevolg het openvallen van de erfenis ontstaat er "onverdeeldheid". Dit houdt in dat de erfgoederen in handen komen van de erfgenamen. Hierdoor kan er geen enkele daad gesteld worden of iedereen moet het erover eens zijn, de zogenaamde unanimiteit. Het spreekt dan ook voor zich dat wanneer een bedrijf deel uitmaakt van de boedel deze onverdeeldheid een belangrijk rem kan zetten op de continuïteit en de groei van het bedrijf. Zeker wanneer onder de kinderen iemand actief betrokken is in het bedrijf en de andere niet.

Het is daarom belangrijk om de opvolging vooraf goed te regelen. Dit gebeurt het best via schenking tijdens het leven van de bedrijfsleider. Het familiecharter zou hier bij kunnen helpen. Hierin kunnen bepaalde regels worden opgenomen waaraan de opvolger of opvolgster aan moet voldoen, zo voorkomt men discussies en vele problemen. In het kader van de familiebedrijven barometer 2006 stelde het instituut voor het Familiebedrijf de vraag waarom ondernemers kiezen voor een familiale opvolging. Deze vraag werd door familiebedrijven als volgt beantwoord:

Tabel 2: Waarom kiezen voor een familiale opvolging

51 %	Een kans geven aan de kinderen
34 %	De kinderen in staat stellen geld te verdienen
29 %	In het algemeen belang
23 %	Financiële zekerheid bieden aan de familie
21 %	De familiale traditie voortzetten
13 %	De eigen pensionering mogelijk maken
10 %	Bescherming van loyale personeelsleden
6 %	De familie samenhouden

Bron: Lievens (2006)

Door het grote belang van familiebedrijven in de rest van Europa bleef de Europese Commissie niet bij de pakken zitten. In haar aanbeveling van 7 december 1994 stelt ze:

'de fiscale last die gepaard gaat met de erfopvolging en schenkingen van ondernemingen één van de voornaamste obstakels is die het slagen van een overdracht van een familiebedrijf in de weg staan, omdat de betaling van de rechten de erfgenamen ertoe kan verplichten de onderneming te ontbinden'.¹

De reactie hierop was dat in de wet van 22 december 1998², in de art. 140bis tot 140octies Vlaams W.Reg. een bijzondere gunstregeling invoer werd voor de schenking van een bedrijf tegen een vlak tarief van 3%. Het doel hiervan was de overdracht tussen generaties te vergemakkelijken en om zo de continuïteit en werkgelegenheid van het bedrijf niet in gevaar te brengen. Het was van belang dat men tijdig begon na te denken over de opvolging van het bedrijf.

Echter werd van deze maatregel nauwelijks gebruik gemaakt (Spruyt,2003). De reden hiervoor was dat de schenking in volle eigendom diende te gebeuren. De pater familias had liever de schenking met voorbehoud van vruchtgebruik zodat hij nog zo lang mogelijk de controle en de inkomsten van het bedrijf kon behouden (Van Breedam, 2003). Later werd met het decreet van 9 juli 2010 in de art. 140bis tot 140octies Vlaamse.W.Reg. een bijzondere gunstregeling ingevoerd voor schenking tegen een vlak tarief van 2%, met ingang van 28 juli 2010. De formaliteiten werden versoepeld en het toepassingsgebied werd verruimd.

¹ Aanbev. Comm. nr. 94/1069/EG van 7 december 1994 inzake de overdracht van kleine en middelgrote ondernemingen, Pb.L. 31 december 1994, 0014-0017.

² Wet 22 december 1998 houdende fiscale en andere bepalingen, BS 15 januari 1999.

Deze oude regeling voorzag ook een vrijstelling van successierechten voor activa van een familiale onderneming en voor aandelen van en vorderingen op de familiale vennootschap (art. 60bis VI. W. Succ.). De toepassingsvoorwaarden voor deze vrijstelling werden de afgelopen jaren verschillende keren gewijzigd. Zo werd in 2008 door de financiële crisis de 'loonlastvoorwaarde' geschorst, deze was aanvankelijk de tewerkstellingsvoorwaarde (Casier, 2012).

Het behoud van een familiebedrijf na de overdracht mislukte al te vaak. De decreetgever dacht dat bij een nultarief van de successierechten de fiscale druk van de successierechten zou verminderen. Zij gaat er van uit dat het gebrek aan opleiding van de opvolgerbestuurder/aandeelhouder nadelig is bij de overdracht van het bedrijf. Maar in de economische literatuur vinden we dat het belangrijk is om een effectieve manier te vinden om de kennis, vaardigheden en geloofwaardigheid door te geven aan de volgende generatie (Le Breton-Miller et al., 2004). Volgens Dyer (1986) is het belangrijk om de opvolgers een formeel en goed ontworpen opleiding te geven pas nadat zij zijn toegetreden tot het familiebedrijf. Eens men is toegetreden zal de opvolger vertrouwd geraken met de cultuur, waarde en werknemers in de organisatie, zij zullen karakteristieke ontwikkelingen die van belang zijn voor de organisatie (Cabrera-Suárez et al., 2001). 25% van familiale overdrachten falen doordat de opvolgers onvoldoende voorbereid zijn (Klinefelter, 2009).

Verschillende studies tonen aan dat niet enkel opleiding het succes bepaalt van een overdracht maar er zijn nog enkele kritieke karakteristieken die de opvolger dient te ontwikkelen. Onder hen vinden we: kennis van de industrie en het bedrijfsleven, verschillende bekwaamheden zoals besluitvorming, netwerken, passie, innovatief zijn, betrouwbaarheid en geloofwaardigheid overbrengen bij de familie en niet familieleden (Steier, 2001; Sharma, 2004; Chrisman, Chua & Sharma, 1998). Tot slot dient de volgende generatie een goede afweging te vinden tussen het verleden en het heden van het familiebedrijf (Miller et al., 2003).

Hieruit is het idee gegroeid om de bedrijfsleider aan te moedigen het bedrijf over te geven bij leven (Casier, 2012). Dit heeft zich uiteindelijk vertaald in een vrijstelling van schenkingsrechten.

De Vlaamse Regering heeft op 16 december 2011 het ontwerp van decreet "houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting voor 2012" ingediend bij het Vlaamse Parlement. Deze houdt de wijziging van beide gunstregelingen in. De oude regeling zoals hierboven beschreven, wordt vervangen door een vrijstelling van schenkingsrechten en een verlaagd successietarief van 3% of 7%. Deze gunstregeling zorgt ervoor dat de activa van de familiale onderneming of de aandelen van de familiale vennootschap zijn vrijgesteld van het evenredig registratierecht (art. 140bis, § 1 Vlaams W.Reg.).

Het doel van deze nieuwe wetgeving is de familiale bedrijfsleiders te stimuleren om zich actief met hun opvolging bezig te houden door bij het leven zoveel mogelijk kennis en ervaring over te dragen. Volgens de memorie van de toelichting is uit studies gebleken dat het gebrek aan overdragen van ervaring, *knowhow* en contacten de continuïteit van de onderneming in gevaar kan brengen.³ Deze continuïteit kan in gedrang komen als men wacht met de overdracht tot de *pater familias* komt te overlijden.⁴

Om de algemene transparantie van beide gunstregimes te verhogen, worden de voorwaarden van beide op elkaar afgestemd, wat voordien niet het geval was. Om van de vrijstelling van schenkingsrechten te kunnen genieten, moet men aan enkele voorwaarden voldoen: participatievoorwaarden, activiteitsvoorwaarde, continuïteitsvoorwaarde en vormvoorwaarde.

Deze zullen later in de masterproef grondig besproken worden. De aandeelhouder heeft dus de keuze: ofwel schenken met vrijstelling en voldoen aan alle voorwaarden, ofwel erven aan 3% of 7% vrij aan alle voorwaarden (Casier, 2012). In geen van deze twee gevallen zullen de overgedragen aandelen worden belast met successierechten (Casier, 2012).

Deze masterproef zal zich toespitsen op de vrijstelling van schenkingsrechten. Met de wijziging van gunstregimes hoopt de decreetgever dat bedrijfsleiders vroeger aan de opvolging van een familie onderneming of vennootschap gaan denken. Nu rijst de vraag of dit ook effectief zal gebeuren.

³ Parl.St VI.Parl. 2011-12, nr. 1326/1, p. 24.

⁴ Parl.St VI.Parl. 2011-12, nr. 1326/8, p. 8.

1.2 Centrale onderzoeksvraag

De reden voor de herziening is dat beide maatregelen in de praktijk onbenut werden. Dit door de complexiteit en onbekendheid van deze maatregelen. Daarenboven blijkt dat veel bedrijfsleiders geen formeel plan in verband met opvolging hebben. Dit is een verklaring waarom er zo weinig familiebedrijven verschillende generaties overleven. Een goede voorbereiding is dan ook van groot belang. Het nieuwe gunsttarief probeert de bedrijfsleiders aan te zetten om hier tijdig over na te denken en een plan op te stellen om tijdens het over te gaan tot de schenking. Om gebruik te maken van de nieuwe gunstregeling moet men voldoen aan bepaalde criteria. Namelijk de participatievoorwaarden, activiteitsvoorwaarde, continuïteitsvoorwaarde en vormvoorwaarde.

Uitgaande van de hierboven geschetste problematiek kan de volgende centrale onderzoeksvraag geformuleerd worden:

"Welke zijn de effectieve criteria om van een gunsttarief te kunnen genieten en werken deze criteria?"

Om deze centrale onderzoeksvraag zo nauwkeurig mogelijk te beantwoorden, wordt deze opgesplitst in vier deelvragen:

1. Wat verstaat men onder een familiebedrijf;
2. Wat zijn belangrijke determinanten in een succesvolle opvolging;
3. Analyse en evaluatie van het nieuwe decreet op fiscaal vlak;
4. Vrijstelling van schenkingsrechten in de praktijk, een stand van zaken.

1.3 Onderzoeksmethodologie

Om een antwoord te kunnen formuleren op de centrale onderzoeksvraag en de deelvragen zullen verschillende stappen ondernomen worden in deze masterproef.

Allereerst wil ik met een uitgebreid literatuuronderzoek een duidelijk beeld vormen wat nu eigenlijk het economisch begrip 'familiebedrijven' inhoudt en wie er allemaal actief in is. Welke actoren spelen hierbij een rol? Wat het verschil is tussen een familiale en niet familiale onderneming. Hiervoor zal ik gebruik maken van internationale primaire en secundaire bronnen zoals wetenschappelijke werkstukken, artikelen en boeken. Hiervoor maak ik gebruik van tertiaire bronnen, zoals elektronische zoekmachines (EBSCOhost, AtoZ, GoogleScholar,..), catalogi van bibliotheken en literatuurlijsten.

Vervolgens wil ik uitgebreid onderzoeken wat schenken juist inhoudt. Aan wie kan geschonken worden en wie de begunstigden zijn. Verder is het ook belangrijk om te weten aan welke voorwaarden moeten voldaan zijn, om te kunnen schenken.

Nadat er een beter beeld gevormd is naar wat nu juist een familiebedrijf is en wat schenken inhoudt, kan ik overgaan tot het thema 'De schenking van een familiebedrijf'. Omdat deze nieuwe regeling pas vanaf 1 januari 2012 van toepassing is, ga ik mij vooral baseren op de bronnen van jura en jurisquare.

Hierbij zou ik graag het Vlaams decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2012 onder de loep nemen. Belangrijk hierbij zijn de voorwaarden waar een familiale onderneming of vennootschap aan moet voldoen om te kunnen genieten van de nieuwe gunstregeling met een duidelijk onderscheid tussen een onderneming en vennootschap. Om te kunnen beoordelen of de nieuwe regeling meer toegepast zal worden dan de oude regeling ligt een vergelijking tussen beide regelingen voor de hand.

Tot slot zijn er diepte-interviews met verschillende belangrijke actoren die ervaring hebben op het gebied van 'de schenking van een familiebedrijf'. Hierbij worden interviews gedaan met een notaris, boekhouder, accountant en fiscalisten. Zij hebben allemaal een andere kijk en ervaring met het thema 'de schenking van een familiebedrijf'.

DEEL II: LITERATUURSTUDIE

Hoofdstuk 2: het familiebedrijf

2.1 Definities familiebedrijf

De laatste jaren zijn er verschillende definities verschenen om het begrip familiebedrijven te verklaren. Er is daarom nood aan het vinden van een definitie die de essentie van een familiebedrijf bevat. Deze heeft als focus een familiebedrijf te onderscheiden van een niet familiebedrijf (Chua, et al, 1999). Experts gebruiken verschillende criteria om deze te onderscheiden: percentage van eigendom, strategische controle, betrokkenheid van meerdere generaties en de intentie om het bedrijf binnen de familie te houden (Astrachan & Shanker, 2003).

De meeste definities draaien rond de visie van het familiebedrijf en het creëren van unieke capaciteiten en bekwaamheden (Chrisman,Chua & Litz, 2003;Habberson et al., 2003). Het verschil met niet familiale bedrijven is de betrokkenheid van de familieleden (Miller & Rice, 1967). De meeste onderzoekers verstaan onder betrokkenheid, management en eigendom (Handler,1989). Churchill en Hatten (1987) betrekken hierbij ook het bestaan van een opvolger.

In definities komen verschillende componenten van familiebetrokkenheid voor: management, eigendom, governance (bestuur) en opvolging. Chua et al observeerden 21 definities uit 250 papers uit de familie business literatuur. Er werd duidelijk dat telkens één van de volgende combinaties gebruik maken van management en eigendom:

- A. Familiale eigendom en familiaal management;
- B. Familiale eigendom en geen familiaal management;
- C. Familiaal management en geen familiale eigendom.

Alle onderzochte definities beschouwen combinatie één als een familiebedrijf. Over de andere twee combinaties is er onenigheid, maar de meeste auteurs verkiezen combinatie twee over combinatie drie. Over het begrip familiale eigendom bestaan er verschillende invullingen. Chua et al. stelden een lijst op met de mogelijke eigenaars:

- Één individu;
- Twee personen, niet verwant door bloed of huwelijk;
- Twee personen, verwant door bloed of huwelijk;
- Één kerngezin;
- Meer dan één kerngezin;

- Één uitgebreide familie;
- Meer dan één uitgebreide familie;
- Het publiek.

De auteurs zijn het met elkaar eens dat men kan spreken van familiale eigendom wanneer de onderneming in handen is van één kerngezin. Over de andere eigenaars is er ook hier een meningsverschil vooral over publieke eigenaars (Chua et al., 1999).

Volgens Chua et al. (1999) moet er een onderscheid gemaakt worden tussen familiebedrijven en andere bedrijven. De definitie van een familiebedrijf moet een identificatie zijn waarom een familiebedrijf uniek is. Onder uniek verstaan we niet het feit dat de leden van de familie het bedrijf managen. Maar wat een familiebedrijf uniek maakt, is het model van eigendom, governance, management en succes dat de doelen, strategieën en structuren van een onderneming beïnvloeden. Men onderzoekt dus met andere woorden familiebedrijven omdat onderzoekers geloven dat de familiecomponenten een bijdrage kunnen leveren voor het bedrijf wat geen enkel ander niet familiebedrijf kan (Lansberg, 1983). Hun definitie gaat uit van twee kenmerken: visie en opvolging. De visie ontstaat uit het gedrag van een bedrijf.

Volgens Chua et al. (1999) gedraagt een familiebedrijf zich als één geheel en dit gedrag is verschillend van een niet familiebedrijf. Zij gedragen zich met een bepaald doel. Dit doel is het zorgen voor betere toekomst voor het familiebedrijf. Er wordt dan ook verwacht dat de volgende generaties deze visie zal blijven volgen. Zij baseerde de volgende definitie van een familiebedrijf op dit gedrag. Deze luidt als volgt:

"The family business is a business governed and/or managed with the intention to shape and pursue the vision of the business held by a dominant coalition controlled by members of the same family or a small number of families in a manner that is potentially sustainable across generations of the family or families" (p. 25)

Een belangrijke conclusie uit deze definitie is dat de familieleden niet de controlerende eigenaars moeten zijn om een familiebedrijf te zijn. Ook een familiaal management is niet noodzakelijk om van een familiebedrijf te kunnen spreken. Andere definities stellen dat de familie invloed moet hebben op beide aspecten. Zo stelt Handler (1989) dat men pas van een familiebedrijf kan spreken als bestuur beslissingen en plannen voor leiderschapsopvolging beïnvloed worden door familieleden die deel uitmaken van de raad van bestuur of het management. Andere auteurs stelden een lijst op met drie criteria waarvan men minstens één moet voldoen om van een familiebedrijf te kunnen spreken (Van den Berghe & Carchon, 2002). Deze drie criteria zijn:

- Één persoon bezit meer dan 50% van de aandelen;
- één familie bezit meer dan 50% van de aandelen;
- één familie kan sterke invloed uitoefenen op het beleid van het bedrijf of het management bestaat voor een deel uit één familie..

Het onderzoek naar familiebedrijven kan men opsplitsen in twee aspecten. Ten eerste, onderzoek dat het verschil tussen familiebedrijven en niet-familiebedrijven probeert uit te leggen. Ten tweede, onderzoek dat de focus legt op de verscheidene gedragingen binnen een familiebedrijf (Chrisman, Steier, & Chua, 2008). Dit heeft geleid tot de vraag: "hoe kan een familie bijdragen tot het succes van het familiebedrijf?".




De term 'familiness' werd ontwikkeld om bovenstaande vraag te beantwoorden (Habbershon & Williams, 1999). 'Familiness' kan men omschrijven als een bundel van interne middelen die bestaan als gevolg van de betrokkenheid van de familie in een bedrijf. Chrisman, Chua en Sharma (2005) beschrijven twee dimensies van familiale betrokkenheid die helpen bij het uitleggen van de term 'familiness': de essentie familiale betrokkenheid benadering en de componenten van de familiale betrokkenheid benadering. De componenten benadering zorgt voor een onderscheid in een familiebedrijf en niet-familiebedrijf door de familiale betrokkenheid. De componenten verwijzen naar de mate van invloed die de familie kan uitoefenen op het bedrijf. De focus bij de componenten benadering ligt bij familiale eigendom, controle, management en de opvolging van de volgende generatie (Chua et al., 1999). De aandacht bij de essentie benadering gaat naar de invloed van de familiale betrokkenheid op het gedrag van het familiebedrijf. Het gaat hier over onderscheidende kenmerken die ontstaan uit de familiale invloed op het bedrijf.

Volgens de voorstanders van de componenten benadering is het voldoende dat er familiale betrokkenheid is in het management, de controle en de eigendom om te kunnen spreken van een familiebedrijf. Het is van belang dat de familie invloed kan uitoefenen op het familiebedrijf. Men moet een minimum aan betrokkenheid hebben om te kunnen spreken van een familiebedrijf. Echter de tegenstanders zijn van mening dat het niet voldoende is om alleen de beïnvloeding van de familie in het familiebedrijf te gebruiken als criteria, maar de aandacht moet naar het werkelijke gedrag van de familieleden gaan (Chrisman et al., 2005; Zellweger, Eddleston & Kellermanns, 2010). Het dilemma van de definitie is aangepakt door de verschuiving van de definitie van een tweedelig antwoord naar een continuüm, namelijk de F-PEC schaal (Astrachan et al., 2002; Klein et al., 2005). Deze schaal geeft echter geen antwoord op alle vragen, maar wordt wel het meest gebruikt bij het definitie dilemma (Henssen et al., 2011). De F-PEC schaal zal verder besproken worden in paragraaf 2.2.2.

Volgens Shanker en Astrachan (1996) bepalen de volgende criteria wat een familiebedrijf is: percentage van eigendom, stemmingscontrole, bevoegdheid over de strategische beslissingen, betrokkenheid van meerdere generaties en het actief management van familieleden en andere. Zij ontwikkelde drie niveaus van familiebetrokkenheid. Deze kan men

terugvinden in figuur 1 waar de criteria die gebruikt worden om een familiebedrijf te definiëren in drie groepen verdeeld: brede definities met weinig directe betrokkenheid, middelmatige definities met matige betrokkenheid en enge definities met veel betrokkenheid.

Figuur 1: Definities van familiebedrijven op basis van familiale betrokkenheid

<i>Broad</i>	<i>Middle</i>	<i>Narrow</i>
<ul style="list-style-type: none"> • effective control of strategic direction • intended to remain in family 	<ul style="list-style-type: none"> • founder/descendant runs company • legal control of voting stock 	<ul style="list-style-type: none"> • multiple generations • family directly involved in running and owning • more than one member of owners family having significant management responsibility
		
Little direct family involvement	Some family involvement	A lot of family involvement

Bron: (Shanker & Astrachan, 1996)

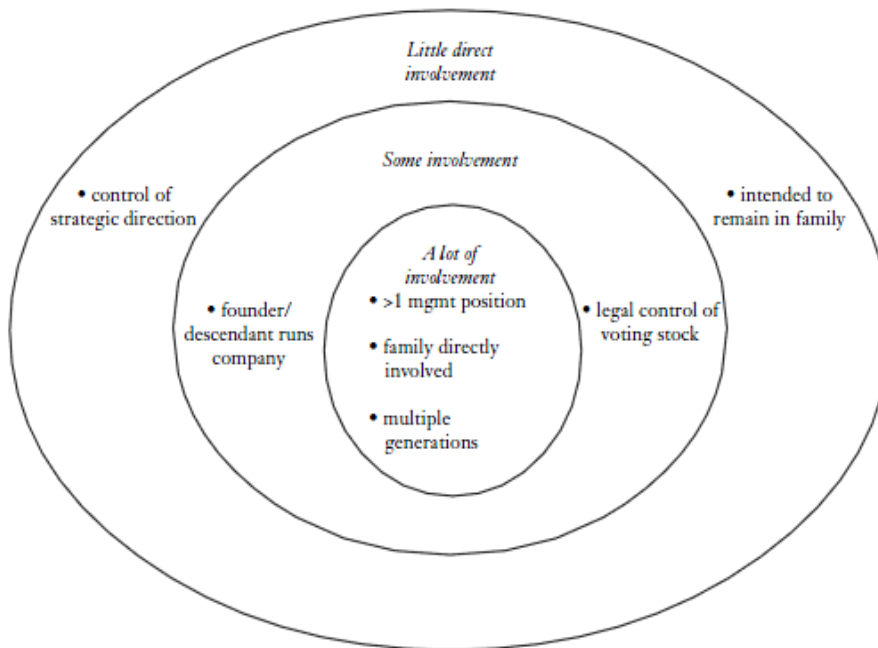
De breedste en meest inbegrepen definities vereisen dat de familie een bepaalde graad van controle heeft over de strategische beslissingen en dat de familie de bedoeling heeft om het bedrijf binnen de familie te houden. Onder deze definitie is het niet nodig dat een familielid in dagelijks contact staat met het bedrijf maar wel invloed heeft op het maken van beslissingen.

De gemiddelde definities hebben dezelfde vereiste als de brede definitie, maar vereist dat de oprichter of zijn opvolger het bedrijf leidt. Een bedrijf zou voldoen aan deze definitie moest er maar één familielid in direct contact staan met het dagelijks bestuur.

Tot slot vereisen de enge definities dat meerdere generatie aanwezig zijn in het bedrijf, directe betrokkenheid in het dagelijks bestuur en meer dan één familielid heeft een significante management rol.

Deze drie definities zijn terug te vinden in figuur 2. De drie ringen tonen hoe de hierboven beschreven definities de grootte van het familiebedrijf kunnen beïnvloeden.

Figuur 2: The Family Universe Bull's Eye



Bron: Shanker & Astrachan, 1996

We kunnen besluiten dat er verschillende definities voorhanden zijn om te bepalen wat nu juist een familiebedrijf is. Dyer (2003) geeft een aantal componenten die een definitie moeten bevatten van een familiebedrijf:

1. Duidelijke omschrijving van "familie" en "familiebedrijf". Deze omschrijving bevat de subjectieve en objectieve dimensie die de variëteit en interpretatie toelaat;
2. Bewust zijn van definities die gebruikt worden door andere onderzoekers, indien ze de bedoeling hebben om ze in andere studies te gebruiken of vergelijken;
3. Verzamel genoeg informatie van respondenten om mogelijk meerdere definities te gebruiken en om verschillende vormen van "familiness" te bepalen;
4. De vergelijking maken tussen familiebedrijven en niet-familiebedrijven;
5. Aandacht hebben voor contextuele factoren, om zo de mate van "familiness" te kunnen vaststellen.

2.2 Modellen en theorieën

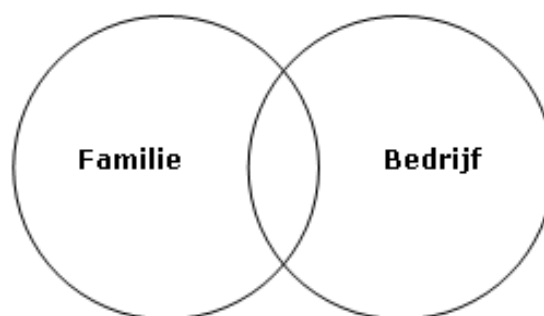
Zoals aangehaald (paragraaf 2.1) is het in de literatuur onmogelijk om een eenduidige definitie te vinden. Een andere manier om dit soort bedrijven te verklaren, is aan de hand van modellen en theorieën die door de jaren heen zijn ontwikkeld. Dit geeft ons verschillende invalshoeken en maakt het toepassingsgebied groter dan de vaak enge definities. In deze paragraaf volgt een grondig overzicht van de belangrijkste modellen en theorieën omtrent familiebedrijven.

2.2.1 Systeemtheorie

Bij het bestuderen van familiebedrijven kunnen conceptuele modellen gebruikt worden. Zij zorgen ervoor dat we een overzichtelijk beeld krijgen van wat een familiebedrijf nu juist inhoudt: wie er allemaal betrokken is, de onderlinge relaties, ...

De systeemtheorie is de meest gebruikte theoretische aanpak bij het bestuderen van familiebedrijven (Poza, 2010). Initieel werd aangenomen dat een familiebedrijf bestaat uit twee elkaar overlappende subsystemen: de familie en het bedrijf (zie figuur 3). De familie is gebaseerd op het emotionele en het bedrijf is vooral taakgericht. Elk subsysteem heeft ook zijn eigen normen, regels, waarden en organisatiestructuren (Gersick et al, 1997). Er kunnen zich problemen voordoen wanneer individuen verplichtingen hebben in zowel de familie als in het bedrijf. Dit kunnen bijvoorbeeld ouders zijn die ook managers zijn.

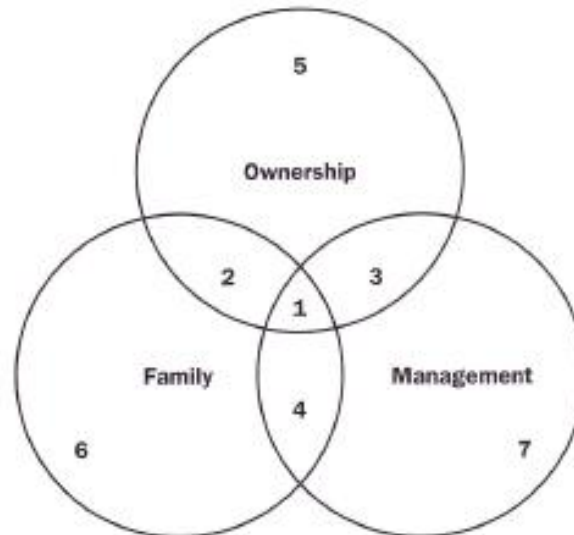
Figuur 3: Het twee-cirkelmodel



Tagiuri en Davis (1982) pasten het twee-cirkelmodel aan. Zij kwamen tot het drie-cirkelmodel (zie figuur 4). Bij het subsysteem 'bedrijf' dient er een onderscheid gemaakt te worden tussen de eigendom en het management. Het is mogelijk dat er mensen eigendom van het bedrijf bezitten, maar geen deel uitmaken van het management. Daardoor ontstaan er drie

onafhankelijke maar overlappende subsystemen: de familie, het bedrijf en de eigendom. Door deze overlapping ontstaan er zeven verschillende zones.

Figuur 4: Het drie-cirkelmodel



Bron: Poza, 2010

Elk individu van het familiebedrijf kan men plaatsen in één van de zeven zones. De familieleden die aandelen bezitten van het bedrijf en daar ook actief in zijn kan men terugvinden in zone 1, waar de drie subsystemen elkaar overlappen. Tot zone 2 behoren familieleden die aandelen bezitten. Personen die aandelen bezitten, werknemer zijn maar geen familiale band hebben met het bedrijf vindt men terug in zone 3. Zone 4 zijn de familieleden die werken in het bedrijf, maar geen aandelen bezitten. In dit model kan men ook drie extreme vormen terugvinden: *family-first business* (positie 6), *management-first business* (positie 7) en *ownership-first business* (positie 5). Deze zullen later nog verder worden toegelicht.

Om een familiebedrijf optimaal te laten functioneren, is het noodzakelijk om de drie subsystemen te integreren zodat het hele systeem op dezelfde manier werkt. De drie subsystemen moet men zien als één systeem. Een familiebedrijf is een complex, dynamisch en sociaal systeem. Integratie kan men bekomen door wederzijdse aanpassingen tussen de subsystemen (Poza,2010).

2.2.1.1 Family-first business

In de family-first business wordt tewerkstelling gezien als een geboorterecht. Iedereen in de familie heeft het recht op werk in het familiebedrijf. Hier is sprake van nepotisme, dit is het eerst toewijzen van een functie aan familieleden. De selectiecriteria is hier de achternaam en geen andere belangrijke kwaliteiten. Hierdoor zijn niet-familiale managers met hoge ambities minder snel geneigd toe te treden tot een familiebedrijf.

Leden van dezelfde generatie zullen gelijkwaardig betaald worden ongeacht de verantwoordelijkheid, inspanningen en resultaten. Hierdoor wordt niet iedereen betaald naar gelang zijn inspanningen of prestaties. Dit zal uiteindelijk leiden dat de onderneming niet optimaal zal presteren.

In de family-first business zal men pas overgaan tot overdracht als dit in de agenda van de individuele familieleden past. De continuïteit dreigt te falen door het aantal familieconflicten. Men zal het familiebedrijf voortzetten indien zowel de huidige als de volgende generatie hiermee akkoord gaan. In de meeste gevallen is het de taak van de raad van bestuur voor het zorgen van geschikte opvolger. Maar in de family-first business zijn het alleen de familieleden die een plaats hebben in de raad van bestuur. Hier wordt bijgevolg te weinig druk uitgeoefend bij het zoeken van een opvolger.

2.2.1.2 Management-first business

In tegenstelling tot family-first business wordt bij de tewerkstelling gekeken naar de kwaliteiten van de geïnteresseerde om in het familiebedrijf te stappen. Hier worden de familieleden ontmoedigd om in het bedrijf te komen worden. Zij moeten immers ervaring in andere bedrijven hebben opgedaan alvorens men een functie kan bekleden. Hier wordt geen onderscheid gemaakt tussen een familiale en niet-familiale manager. Zij worden daarom ook betaald naar gelang de geleverde prestaties en verantwoordelijkheden.

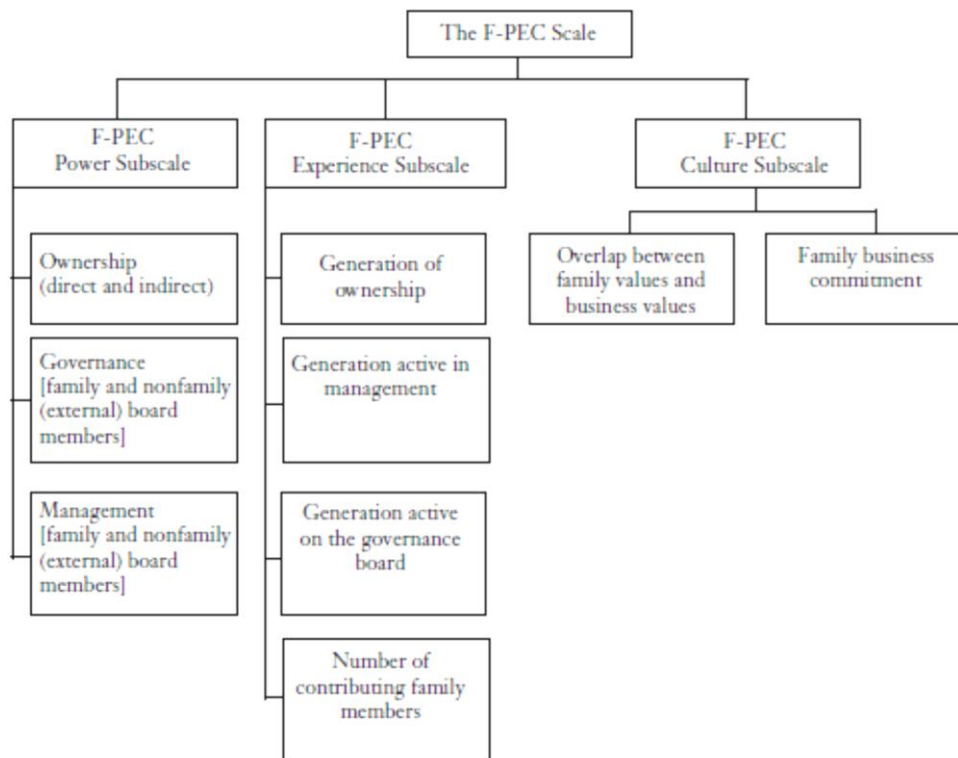
2.2.1.3 Ownership-first business

In dit model komen de aandeelhouders eerst. Zij hebben een grote invloed op investeringsbeslissingen en de risicobereidheid van het bedrijf. Het management zal hier zich vooral bezig houden met de aandeelhouderswaarde, de EBITDA (*earnings before interest, taxes, depreciation and amortization*) en verschillende ratio's zoals *debt/equity* en *debt/asset*.

2.2.2 F-PEC schaal

Het tweede model dat we gaan bespreken is de F-PEC schaal van Astrachan, Klein en Smyrnios dat ontwikkeld werd in 2002. Volgens hen is het onderscheid tussen familie en niet familie bedrijf niet belangrijk, maar wel de betrokkenheid en invloed die de familie heeft binnen het bedrijf. Onder invloed kan men drie belangrijke subcategorieën onderscheiden: macht, ervaring en cultuur. Deze subcategorieën vormen samen de F-PEC schaal (zie figuur 5). Deze subcategorieën zijn onderverdeeld in verschillende dimensies. De F-PEC schaal maakt het mogelijk om bedrijven met verschillende familiale beïnvloedingsniveaus te vergelijken en gelijktijdig hun effect op de prestaties, strategieën en operaties weer te geven (Astrachan, Klein & Smyrnios, 2002).

Figuur 5: De F-PEC schaal



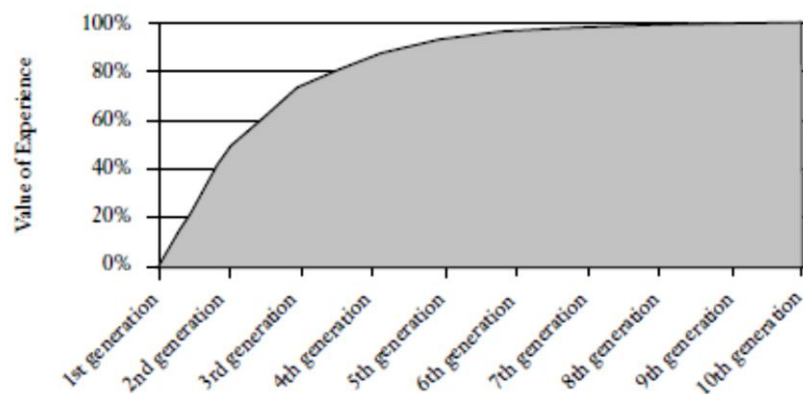
Bron: Astrachan, Klein, & Smyrnios, 2002

De eerste subcategorie, macht, geeft de hoeveelheid invloed van de familie weer. Deze invloed kan in handen zijn van de familieleden zelf of van de door hen benoemde personen. Men kan deze subcategorie opsplitsen in zowel eigendom (aandeelhouderschap), het bestuur (governance) en het management. Hoe meer aandelen de familie heeft des te groter de invloed. Niet altijd is het gemakkelijk om de invloed van de familie te meten aan de hand van

aandelen. Zo is het mogelijk dat de aandelen in bezit zijn van bedrijven, fondsen of holdings. In sommige landen vormt dit voor de aandeelhouders belastingvoordelen. De invloed van het bestuur en het management zijn afhankelijk van het aantal familieleden die deel uitmaken van de raad van bestuur of het management. Er wordt hier ook een onderscheid gemaakt tussen directe en indirecte invloeden. Directe invloed zijn de familieleden die zetelen in de raad van bestuur. Onder indirecte invloeden verstaan we personen die benoemd zijn door de familieleden maar zelf geen deel uitmaken van de familie.

De tweede subcategorie, ervaring, concentreert zich op vlak van opvolging en het aantal familieleden die iets bijdragen tot het bedrijf. Er is pas sprake van een familiebedrijf als er in de toekomst een overdracht is naar de volgende generatie. Andere beschouwen een bedrijf als een familiebedrijf als de overdracht al reeds heeft plaats gevonden. Een succesvolle opvolging levert dan ook een positieve bijdrage aan de ervaring. Deze bijdrage is het grootst bij de overdracht van de eerste naar de tweede generatie (zie figuur 6). Deze subcategorie kan opgesplitst worden in: de generatie van eigendom, de generatie van actieve familieleden in het management, de generatie van actieve leden in de raad van bestuur en het aantal familieleden dat toegewijd is tot het bedrijf.

Figuur 6: Ervaring en opvolgingscurve



Bron: Astrachan, Klein & Smyrniotis, 2002

De laatste subcategorie is cultuur. Hierin wordt de toewijding van de familie en de mate waarin familie- en bedrijfswaarden elkaar overlappen bepaald. Een bedrijf is pas een familiebedrijf als de familie en het bedrijf waarden en assumpties met elkaar delen.

De F-PEC schaal is één van de meeste gebruikte oplossingen om het definitie probleem van familiebedrijven aan te pakken en heeft een aanzienlijk gevorderde meting over de familiale invloed (Klein et al., 2005). Maar die gaat niet gepaard zonder enkele zwakheden. Zo merkte Rutherford et al. (2008) op dat de F-PEC schaal het enkel over de potentiële familie invloed heeft. Met andere woorden de F-PEC schaal meet hoe de familie mogelijk het bedrijf zal

beïnvloeden. Zij hebben dus de keuze om dit al dan niet te doen. De subcategorieën macht en ervaring van de F-PEC bevatten eerder een beschrijvende en formele meting. Bijvoorbeeld het percentage van familiale aandelen of de actieve generatie in het bedrijf. Maar dit geeft niet weer hoeveel invloed er eigenlijk wordt uitgeoefend. De subcategorie cultuur lijkt hier beter geschikt voor te zijn want zij omvat de attitudes en intenties die kunnen helpen bij het voorspellen van de werkelijke invloed. Bijvoorbeeld de familieleden zijn bereid om meer energie in het familiebedrijf te steken. Maar ook deze subcategorie slaagt er niet om de gerealiseerde invloed te meten. Volgens Rantanen en Jussila (2011) is het problematisch dat men niet voldoende aandacht heeft besteed aan de werkelijke of gerealiseerde invloed. Als de potentiële invloed niet is gerealiseerd kan men zich afvragen wat nu eigenlijk het verschil is tussen familiebedrijven en andere bedrijven.

2.2.3 De agency theorie

2.2.3.1 Algemeen

In de meeste bedrijven is er een scheiding tussen het management en de eigenaars van de onderneming. Hier is dus een scheiding tussen eigendom en controle. De agency theorie behandelt het agent-principaal relatie. In een onderneming kan men drie soorten belanghebbenden hebben: de managers, de aandeelhouders en de schuldeisers. Zij streven elk een ander doel na. De manager wil een zo groot mogelijke beloning krijgen. Het doel van de aandeelhouders is kapitaalmeerwaarde en het dividend maximaliseren. Tot slot zijn de schuldeisers geïnteresseerd in de interesten en de aflossingen van de schuld.

De agency theorie handelt over agency relaties waarin een principaal een deel van zijn werk delegeert aan een agent via een contract. De eigenaars verwachten van het management om hun belangen na te streven. Echter deze manager kan er voor kiezen om zijn eigen nut te maximaliseren. Beide partijen willen dus hun eigen nut zo veel mogelijk maximaliseren. Hier zal de agent niet altijd handelen in de beste belangen van de principaal. Omdat de belangen van beide partijen uiteenlopen, kunnen er belangenconflicten ontstaan of agency conflicten (Jensen & Meckling, 1976; Fama & Jensen, 1983; Eisenhard, 1989).

Men probeert deze conflicten te minimaliseren door een contract op te stellen tussen de verschillende partijen met als doel de belangen op één lijn te krijgen. Het probleem hierbij is dat deze contracten echter niet kosteloos opgesteld en afgedwongen kunnen worden (Fama & Jensen, 1983).

De principaal kan de agent belonen, bestraffen of controleren om hem zo zijn belangen te laten nastreven. Om de belangen van beide partijen te laten overeenstemmen, ontstaan er agency kosten (Jensen & Meckling, 1976).

Volgens Jensen & Meckling (1976) zijn er drie mogelijke agencyproblemen: moral hazard, adverse selectie en informatie asymmetrie. Moral hazard doet zich voor wanneer de handelingen van de agent niet waarneembaar zijn voor de principaal. Bijvoorbeeld, de agent kan een roekelozer beleid voeren. Adverse selectie komt voor wanneer er een verschil aan informatie is bij het afsluiten van een contract tussen beide partijen. Tot slot is er informatie asymmetrie indien beide partijen niet over dezelfde informatie beschikken om een beslissing te nemen (Jensen & Meckling, 1976).

2.2.3.2 De agency theorie in familiebedrijven

De traditionele theorie stelt dat familiebedrijven lagere *agency* kosten hebben. Dit komt omdat in veel familiebedrijven de eigenaar ook de manager is. Hierdoor heeft een familiebedrijf minder nood aan supervisie van de agenten en uitgebreid *governance* mechanisme (Poza,2010). Maar volgens Lubatkin, Dino en Buchholtz (2001) is er wel sprake van altruïsme en zelfcontrole in familiebedrijven en dit kan leiden tot een verhoogde agency kost. Men kan altruïsme omschrijven als de neiging die een persoon heeft om bepaalde activiteiten uit te voeren ten voordele van iemand anders. In de meeste gevallen is dit ten voordele van de kinderen. Lubatkin et al. (2005) spreken over 'parental' altruïsme. Men kan dit voorstellen als een nutsfunctie met een positieve link tussen het welzijn van de ouders en die van de kinderen. Hier gaat het over de ouders die kinderen gaan aanwerven in het familiebedrijf ook al zijn ze hier niet bekwaam genoeg voor. Maar volgens Schulze et al. (2001) kan dit ook gebeuren uit puur egoïstische overwegingen omdat de persoon hier zelf voldoening kan uithalen. Altruïsme kan in verschillende vormen voorkomen in het familiebedrijf, dit zowel op een positieve als een negatieve manier.

Altruïsme kan positief zijn voor het familiebedrijf en zijn werknemers indien de ouders, die ook de leiders van het familiebedrijf zijn, hun altruïstische neigingen kunnen intomen (Lubatkin et al., 2005). Zo kunnen de kinderen opgevoed worden met een besef van waarden en cultuur van het familiebedrijf. Deze positieve kant zorgt voor een verhoging van de loyaliteit tussen de familieleden, een betere communicatie, meer engagement van de familieleden maar ook de werknemers en men gaat meer kijken op lange termijn.

De negatieve kant van altruïsme kan men onderverdelen in drie delen.

Ten eerste zijn economen geneigd te denken dat altruïsme veel groter is tussen ouders en de kinderen dan tussen niet verwante individuen. Dit zal leiden tot agency problemen omdat de ouders hun kinderen behandelen met moral hazard. Doordat de ouders hun kinderen gaan bevoorrechten, zullen zij sneller acties gaan ondernemen die leiden tot *free-riding* en '*skirking*'. De ouders gebruiken het geld van het familiebedrijf om het nut van de kinderen en zichzelf te maximaliseren. Altruïsme zorgt er bovendien voor dat de perceptie over hun

kinderen vertekend is en hierdoor is hun vermogen belemmerd om de kinderen te monitoren en te disciplineren (Lubatkin et al., 2005).

Adverse selectie is het tweede probleem dat veroorzaakt wordt door altruïsme. Sommige familiebedrijven werven liever familieleden aan dan beter gekwalificeerde werknemers. Familieleden krijgen eerder een promotie aangeboden dan beter gekwalificeerde externe werknemers (Lubatkin et al., 2005). Bij het beter presteren van familieleden hangt daar geen hoger loon aan vast terwijl een niet-familie een bonus zal krijgen bij een goede prestatie. Dit heeft tot gevolg dat hun werk minder nauwkeurig wordt uitgevoerd en zij zullen hiervoor zelfs niet gestraft worden (Lubatkin et al., 2005). Zij weten dit en hebben daarom ook niet de intentie om het werk uit te voeren zoals afgesproken. Dit leidt net zoals bij het moral hazard tot *free-riding* en '*shirking*' (Lubatkin et al., 2005).

Het derde probleem is machtsmisbruik. Een familielid dat uit het familiebedrijf stapt, kan gepaard gaan met het verlies aan controle over het familiebedrijf en emotionele familiekosten. Het dreigen met het uitstappen uit het familiebedrijf geeft hen macht (Lubatkin et al., 2005).

Deze *agency* kosten kunnen gecontroleerd en vermeden worden door het gebruik van bepaalde management en *governance* praktijken. De raad van bestuur speelt een belangrijke rol bij het toezicht op het gedrag van de managers en het controleren van de kosten.

Bovendien stelden Gomez-Mejía et al (2001) vast dat wanneer er familiale banden zijn tussen de principaal en de agenten, de afkeer stijgt om macht over te dragen. Dit zal leiden tot een stijgende *agency* kost.

2.2.4 Stewardship Theorie in familiebedrijven

Bij het stewardship perspectief zien de oprichtende familieleden het familiebedrijf als een extensie van zichzelf. Zij streven naar continuïteit en goede bedrijfsprestaties, aangezien deze factoren zullen bijdragen tot hun persoonlijk welzijn (Poza, 2010). De eigenaars voelen zich verantwoordelijk om het familiebedrijf succesvol over te dragen, zoals zij deze hebben gekregen.

De eigenaars zullen zich gedragen als steward wat betekent dat zij de belangen van de organisatie voorop stellen aan de persoonlijke belangen. Omdat de tevredenheid, reputatie en persoonlijke motivatie van de eigenaars sterk samenhangt met het familiebedrijf is er hier geen sprake van *agency* kosten. Controlemechanismen zijn hier niet noodzakelijk. Goede stewards handelen in de belangen van het familiebedrijf en zien bedrijfs groei en prestaties als een beloning. De stewardship theorie is dus het tegenovergestelde van de *agency* theorie (Davis et al., 2010).

De eigenaars die als stewards optreden, stellen individuen aan in de raad van bestuur die een objectieve mening kunnen leveren. Zij hebben kennis van de industrie en hebben als belangrijke rol op tijd over opvolging en continuïteit na te denken. Volgens Poza (2010) heeft een onafhankelijke raad van bestuur een positieve invloed op de bedrijfsprestaties omdat zij een adviserende rol en niet enkel de controlerende rol aannemen.

2.2.5 Conclusie modellen en theorieën

Uit de hierboven beschreven modellen en theorieën kunnen we enkele conclusies trekken in verband met de schenking en overdracht van een familiebedrijf.

Volgens de agency theorie komen familiebedrijven veel meer in contact met het eigenbelang van managers en altruïsme dan niet-familiale ondernemingen. Of altruïsme nu een positief of negatief effect zal hebben, hangt af van de graad van altruïsme die binnen de familie heerst. Sommige familiebedrijven krijgen te maken met conflicten binnen de familie of organisatie door altruïsme terwijl andere de positieve kant van altruïsme ondervinden door hun kinderen op te voeden met het besef van waarden en cultuur van het familiebedrijf. Er is sprake van een verhoging van de loyaliteit tussen de familieleden, een betere communicatie, meer engagement van de familieleden maar ook de werknemers en men gaat meer kijken op lange termijn. Dit zijn kenmerken die alleen maar ten goede van de schenking komen en de overlevingskansen van het familiebedrijf na schenking.

De stewardship theorie werd besproken omdat wanneer de eigenaar optreedt als steward van het familiebedrijf dit ten voordele is voor de schenking. Want de eigenaars voelen zich verantwoordelijk om het familiebedrijf succesvol over te dragen, zoals zij deze ook hebben gekregen. Zij stellen het belang van het familiebedrijf voorop aan het eigen belang, wat niet zo is bij de negatieve kant van altruïsme.

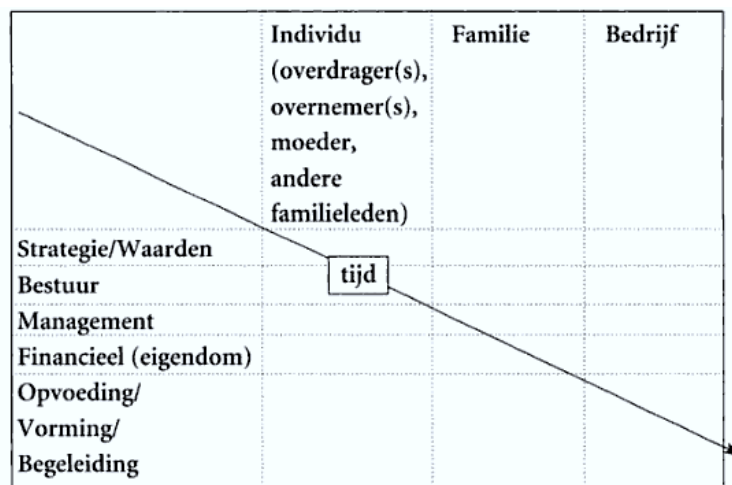
2.3 Overdracht familiebedrijf

In deze paragraaf worden de hoofdrolspelers besproken die van belang zijn bij de overdracht van een familiebedrijf en dus ook bij de schenking ervan. Vervolgens worden enkele belangrijke determinanten besproken die de overdracht kunnen bevorderen of schaden. Een overzicht van deze determinanten is van belang om de schenking zo goed mogelijk te laten verlopen.

2.3.1 De hoofdrolspelers

Bij het overdragen van een familiebedrijf zijn er drie hoofdrolspelers die van belang zijn: het individu, de familie en het bedrijf. In figuur 7 zien we in de kolommen deze drie hoofdrolspelers die met elkaar verbonden zijn. De rijen geven de mogelijke hefbomen weer die ook elkaar kunnen beïnvloeden. Bij de tijdsas zien we dat de hoofdrolspelers en de hefbomen een evolutie kunnen ondergaan.

Figuur 7: Hoofdrolspelers



Bron: Lambrecht & Baum, 2004

Bij de overdracht is er een voortdurende wisselwerking tussen het individu, de familie en het bedrijf. Tot het individu behoren de overdrager, de overnemer, de moeder en ook de familieleden die niet actief zijn in het familiebedrijf. Het spreekt voor zich dat de familie in haar geheel een zeer belangrijke rol speelt bij de overdracht. De familie en het bedrijf zijn namelijk met elkaar verbonden. Het succes van het bedrijf is afhankelijk van de familieprocessen en de wijze waarop de familie omgaat met storingen (Heck & Duncan, 2003).

Tot slot maakt het bedrijf het voorwerp uit van de overdracht. Sommige families zien het familiebedrijf als een lid van de familie (Valera, 2002). Zoals besproken (paragraaf 2.2.3.1) speelt stewardship een belangrijke rol in familiebedrijven.

Bij de schenking van familiebedrijf is het van belang dat alle hoofdrolspelers achter deze schenking staan om dit zo vlot mogelijk te laten verlopen. De familie dient er achter te staan anders kan de schenking niet plaats vinden of kan het eventueel na de schenking voor de nodige problemen zorgen. Het bedrijf op zich moet hiervoor ook klaar zijn en de nodige structuren dienen hiervoor opgezet te worden.

2.3.2 Determinanten succesvolle opvolging

Het is voor familiebedrijven een grote uitdaging om competent leiderschap doorheen de generaties te verzekeren. Want een derde van de familiebedrijven overleeft in de tweede generatie en slechts 10 tot 15% haalt het in de derde generatie (Birley, 1986; Ward, 1987). Slecht of onvoldoende georganiseerde opvolging is vaak de oorzaak van dit probleem (Miller, Steier, & Le Breton-Miller, 2003). Dit is moeilijker in familiebedrijven, waar een kleinere keuze aan talenten is, ingewikkelde emotionele factoren spelen en de complexe sociale relaties in de familie (Dyer, 1986; Lansberg, 1999; Miller, Steier, & Le Breton-Miller, 2003).

De meest voorkomende definities van succesvolle opvolging zijn:

- De daaropvolgende positieve prestaties van het bedrijf en de uiteindelijke levensvatbaarheid van het bedrijf;
- De tevredenheid van het opvolgingsproces door de stakeholders (Cabrera-Suárez et al., 2001; Dyer, 1986; Handler, 1990; Morris et al., 1997; Sharma et al., 2001).

Le Breton-Miller, Miller en Steier (2004) hebben een onderzoek gedaan naar determinanten die een rol spelen bij een succesvolle opvolging. Deze determinanten zullen verder uitgediept worden in deze paragraaf.

2.3.2.1 Determinanten bij de leidinggevende

Volgens Ward (1987) is de eigenaar van het bedrijf de belangrijkste factor in een succesvolle opvolging. Drie thema's komen het meeste voor: de relatie tussen de leidinggevende en opvolger, motivatie van de leidinggevende en de persoonlijkheid en noden van de leidinggevende.

De relatie tussen leidinggevende en opvolger is van belang voor de effectieve kennisoverdracht (Cabrera-Suárez et al., 2001). Er is een positief verband tussen de kwaliteit van de relatie en het succes van het opvolgingsproces. Een relatie gebaseerd op wederzijds respect en begrip zorgt ervoor dat men zich ondersteund en erkend voelt (Dyer, 1986; Handler, 1990; Ward, 1987).

De leidinggevende moet gemotiveerd zijn om de angst over opvolging te overwinnen. Ze moeten voorbij de ontkenningfase geraken en bereid zijn tot opvolging en het los laten van het bedrijf (Dyer, 1986; Handler, 1990; Ward, 1987). Volgens Sharma et al. (2001) is het niet kunnen los laten het grootste obstakel in een succesvolle opvolging.

De leidinggevende moet in staat zijn om te kunnen delegeren en de opvolger zelf beslissingen en fouten te laten maken (Dyer, 1986; Handler, 1990; Cabrera-Suárez et al., 2001). De capaciteit van vertrouwen is de basis van het opvolgingsproces (Handler, 1990).

2.3.2.2 Determinanten bij de opvolger

Het spreekt voor zich dat de opvolger ook een belangrijke rol speelt in het opvolgingsproces. Hier spelen een aantal factoren een belangrijke rol.

De motivatie van de opvolger is van groot belang. Hierbij speelt de bereidheid en de toewijding van de opvolger een grote rol (Chrisman et al., 1998; Sharma et al., 2001). Des te meer opportuniteiten van het familiebedrijf overeenkomen met de persoonlijke behoeften van een carrière en persoonlijke identiteit, des te meer kans op een positieve opvolging (Handler, 1992).

De vaardigheden, prestaties en ervaring in het leiden van een organisatie zijn positief gelinkt aan een succesvolle opvolging. Deze helpen bij de geloofwaardigheid en legitimiteit van de opvolger (Chrisman et al., 1998). Uit een onderzoek van Chrisman et al. (1998) bleken bekwaamheid tot besluitvormen, ervaring en superieure interpersoonlijke vaardigheden de belangrijkste attributen van de opvolger.

Het doorlopen van een training om voldoende kennis te verwerven, is van vitaal belang in een opvolging. Ward (1987) ontdekte dat de ontwikkeling en voorbereiding op een leiderschapsrol één van de belangrijkste factoren zijn waarom een familiebedrijf de volgende generatie overleeft.

Vroeg in contact komen met het familiebedrijf zorgt ervoor dat de opvolger bekend geraakt met het bedrijf, de culturen en waarden en de werknemers. Het geeft ook de mogelijkheid om capaciteiten te ontwikkelen die nodig zijn voor het bedrijf (Cabrera-Suárez et al., 2001; Ward, 1987).

Veel gedreven opvolgers hebben ervaring opgedaan in andere bedrijven. Dit helpt bij de ontwikkeling van kennis, gevoel van identiteit, zelfvertrouwen en de geloofwaardigheid van de opvolger (Dyer, 1986). Het is daarom ook ten sterkste aan te raden om eerst elders ervaring op te doen alvorens men in het familiebedrijf komt werken.

Meest gebruikte trainingsmethode in familiebedrijven is via de mentor. De mentor gedraagt zich als adviseur en instructeur. Hij maakt gebruik van zijn eigen kennis over de cultuur van het bedrijf. De beste methode om dit aan te leren is thuis te beginnen van kleins af aan om daarna een vakantiejob te hebben in het bedrijf. Zo bestaat er de mogelijkheid om nadien door te groeien in een carrière in het familiebedrijf (Dyer, 1986).

De opleiding van de opvolger is positief gecorreleerd met een vlotte overgang en prestaties na de opvolging (Morris et al., 1997). Het familiebedrijf haalt voordelen uit een formeel leiderschap trainingsplan met duidelijke doelen, tijdschema's en beoordeling (Ward, 1987).

2.3.2.3 Overige determinanten (grondregels)

Onder grondregels verstaan le Breton-Miller et al. (2004) het opvolgingsplan, gedeelde visie, familie harmonie, de in- en uitstap in het familiebedrijf en de raad van bestuur. Deze grondregels worden in deze paragraaf verder besproken.

Een opvolgingsplan is een proces dat er voor moet zorgen dat men lange tijd op voorhand bezig is met de opvolging (Handler, 1990; Dyer, 1986; Ward, 1987). Volgens Lansberg (1988) is planning van de opvolging het maken van voorbereidingen die nodig zijn om de harmonie van de familie te garanderen en de continuïteit van het bedrijf door de volgende generatie. Bij deze voorbereidingen dient men rekening te houden met de toekomstige noden van zowel het bedrijf als de familie.

Voor een succesvolle opvolging is een gedeelde visie over de uiteindelijke doelen van het bedrijf (Dyer, 1986; Lansberg, 1999; Ward, 1987). Voor Lansberg (1999, p.5) is een gedeelde visie: *"what drives all successions is a vision of the future, hammered out over time, that embraces the aspirations of both the senior and the junior generations as well as those of their forebears. . . . A compelling vision of the future [is] necessary for negotiating the passage to the next generation. . . . The individual Dreams of different generations [must] be woven together into a shared, collective Dream."*

De familie harmonie helpt het opvolgingsproces door een groter vertrouwen, wederzijds begrip en kennis tussen de deelnemers (Dyer, 1986; Handler, 1990). Deze harmonie kan helpen bij het ontwikkelen van een gedeelde visie. De kwaliteit van de relaties in de familie is van belang bij een opvolgingsproces.

Zoals eerder aangehaald (paragraaf 2.3.2.2) is een mentor relatie waar twee partijen samen werken nuttig voor de opvolging (handler, 1990). Volgens Ward (1987) duurt de verschuiving van macht en autoriteit meestal vijf tot zeven jaar. Echter Dyer (1986) is van mening dat bij een succesvolle opvolging de leidinggevende geleidelijk aan van zijn posities moet verdwijnen. De uitstap zal vlotter verlopen wanneer zij een plan hebben om dit te doen en een visie en toekomst in gedachte hebben buiten het bedrijf (Dyer, 1986; Handler, 1990; Lansberg, 1988).

Een actieve en goed ontworpen raad van bestuur met een duidelijke verantwoordelijkheid en gezag met externe leden kunnen een positieve bijdrage leveren in het opvolgingsproces. Het bestuur staat om de leidinggevende bewust te maken van het opvolgingsproces en deze steeds te allen tijde te bewaken. Zij zorgen voor de naleving van het opvolgingsplan (Dyer, 1986; Lansberg, 1988).

2.3.2.4 Reden voor werken in het familiebedrijf

Alvorens dat de volgende generatie in het familiebedrijf komt werken, moet men zich enkele vragen stellen. Wat is de motivatie om in het familiebedrijf te komen werken? Wat ligt aan de basis van zijn *commitment* ? Onderzoekers vonden vier redenen waarvoor familieleden in het bedrijf komen werken (Sharma & Irving, 2005).

De eerste reden is "affective commitment", hierbij wil men een carrière uitbouwen in het familiebedrijf. Het familiebedrijf heeft de meeste opportuniteiten voor het verdere verloop van de carrière. Vooraleer dat men in het bedrijf komt, heeft men zich eerst elders al eens moeten bewijzen, werken in het familiebedrijf is daarom ook een logische volgende stap in zijn carrière (Garcia-Alvarez Lopez- Sintas & Gonzalvo, 2002).

"Normative commitment" is de tweede reden waarom men in het familiebedrijf komt werken. Hier wordt de druk gelegd bij de volgende generatie door de ouders om in het familiebedrijf te komen werken. Men zou liever zijn eigen weg gaan en ergens anders werken, maar ze voelen zich verplicht om toch voor het familiebedrijf te kiezen (Poza, 2010).

Een derde reden kan "calculative commitment" zijn. Men neemt bewust de stap om in het familiebedrijf te werken omdat men aandelen van het familiebedrijf heeft. Het doel is om de aandelen te laten stijgen door hard te werken. Men doet dit om zijn investering te beschermen en omdat men geen vertrouwen heeft in de eventueel andere familieleden.

Tot slot hebben we de "dependent commitment". Hierbij komt men in het familiebedrijf werken omdat men toch moet werken en geen zin heeft om ergens anders te gaan solliciteren. Het familiebedrijf wordt gezien als de makkelijkste weg naar werk. Voor vele is

het familiebedrijf een veilige haven waar men geen schrik moet hebben om te falen (Poza, 2010).

Deze vier redenen zullen een impact hebben op de effectiviteit en de prestaties van het familiebedrijf. Het is daarom belangrijk om de carrières van de volgende generatie zorgvuldig te plannen opdat een succesvolle opvolging kan plaats vinden. Het spreekt voor zich dat de eerste reden de meest succesvolle reden zal zijn.

2.3.2.5 Exit stijlen CEO

De meeste oprichters hebben het moeilijk om het familiebedrijf over te geven aan de volgende generatie. De manier waarop deze oprichters zullen aftreden, bepaalt voor een groot deel de opvolging. Er zijn namelijk zes stijlen die de manier van aftreden beschrijven (Sonnenfeld & Spence, 1989).

De eerste stijl is de monarch, hij ziet zichzelf als koning van het familiebedrijf. Hij blijft op zijn troon zitten tot hij erbij neer valt. Hij kan het bedrijf ook niet voorstellen zonder hem aan het hoofd. Dit is de reden waarom hij zijn kinderen ook niet zal voorbereiden voor de opvolging. Zij mijden ook het onderwerp 'opvolging' en zullen zeker geen vertrekdatum vooropstellen. Monarchen creëren vaak een organisatie die hun vertrek niet kan overleven. Meestal is er na de dood sprake van chaos in het familiebedrijf. Deze chaos is het gevolg van gebrek aan communicatie met de CEO. Dit alles zal leiden dat van de CEO tijdens zijn leven heeft opgebouwd, vernield zal zijn op enkele maanden tijd (Danco, 1977).

Een tweede stijl is de generaal, zij verlaten het bedrijf met grote tegenzin. Zij hopen dat de volgende generatie zal falen zodat zij kunnen terug keren naar het bedrijf om het te redden van de onbekwaamheid van de opvolger. Nadien gaat hij terug aan het werk alsof hij nooit is weg geweest. De generaals bereiden de volgende generatie dus ook niet voor op de opvolging (Poza, 2010).

De ambassadeur is de derde stijl. Ze begeleiden de volgende generatie door hen aan te leren hoe het bedrijf geleid moet worden. Zij zetten het opvolgingsproces in gang, maar er wordt geen enkele datum gesteld wanneer zij het bedrijf zullen verlaten. Zij blijven meestal nog actief betrokken in het bedrijf als adviseur (Sonnenfeld & Spence, 1989).

Vervolgens zijn er de gouverneurs. Voor ze vertrekken zorgen ze dat de volgende generatie goed getraind en ontwikkeld is om het bedrijf te leiden. Zij leggen in tegenstelling tot de ambassadeurs wel een vertrekdatum vast en deze wordt ook duidelijk naar buiten gecommuniceerd. Hierdoor worden de medewerkers, leveranciers en de klanten betrokken in het opvolgingsproces (Poza, 2010).

Als voorlaatste stijl hebben we de uitvinders. Zij zetten een stap opzij als CEO, maar blijven nog wel actief in het bedrijf om indien nodig steeds advies te geven. Het is ook mogelijk dat deze CEO's in een ander bedrijf gaan werken om daar een hoge management positie in te nemen. De uitvinders zijn creatieve personen die gepassioneerd en begonnen zijn als puur ondernemer. Zij zijn later doorgegroeid tot manager. Ze zetten een stap terug om terug deze ondernemer te worden of om ontwikkelingsactiviteit op te stellen om zo te zoeken naar opportuniteiten voor het bedrijf.

Tenslotte hebben we de transitiearen, zij nemen het familiebedrijf tijdelijk over terwijl de opvolger wordt klaargestoomd. De CEO wil wel uit het bedrijf stappen maar de opvolgers zijn er nog niet te klaar voor. Ze zijn bijvoorbeeld nog te jong of te onervaren. Deze stijl is vooral geschikt voor complexe en multinationale familiebedrijven waarbij te familie groot is en meerdere generaties aanwezig zijn (Sonnenfeld & Spence, 1989; Poza, 2010).

Hieruit kunnen we concluderen dat de monarch en de generaal het opvolgingsproces niet ten goede komen. De andere stijlen laten het toe om het opvolgingsproces in gang te zetten en het grondig te plannen om nadien ook uit te voeren.

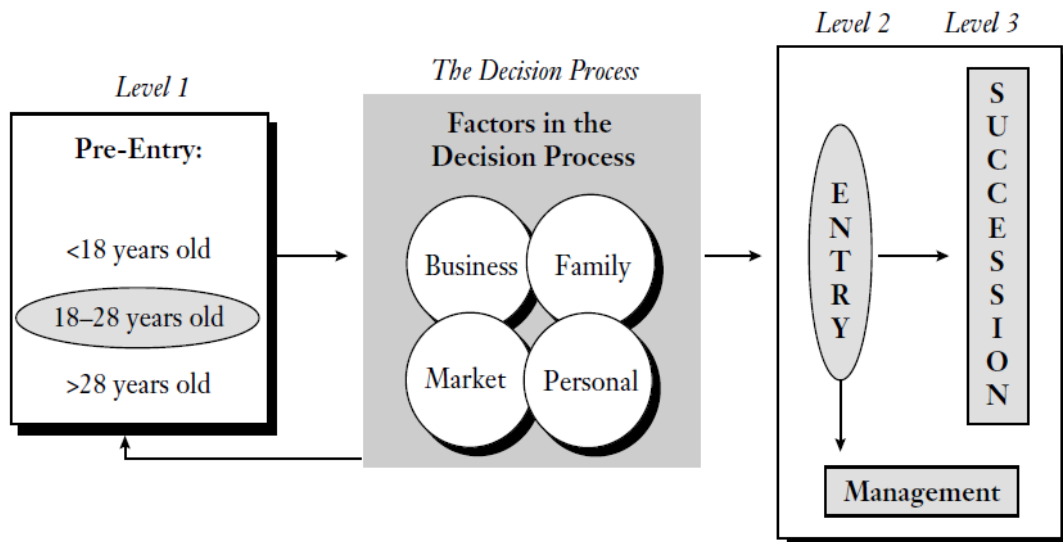
2.3.3 Planning van de volgende generatie

De betrokkenheid van de volgende generatie in het familiebedrijf kan belangrijke gevolgen hebben voor de continuïteit van het bedrijf (Stavrou, 1998). Het zorgvuldig plannen kan nieuwe leiders aantrekken die voor een mogelijke wijziging in het bedrijf kunnen zorgen met een tal van nieuwe ideeën (Ward, 1987). Veel bedrijven laten het na om een planning te maken voor de opvolging van de volgende generatie. In de meerderheid van de familiebedrijven zijn er geen vereisten waaraan een familielid moet voldoen om in het bedrijf te komen werken. Beslissingen over de rol van de volgende generatie gaan vaak gepaard met veel emoties en wordt daarom door de meeste familiebedrijven genegeerd (Lansberg, 1991).

De betrokkenheid van de volgende generatie kan men onderverdelen in drie niveaus (Stavrou, 1998). Het eerste niveau 'voor toetreding' dat men betrokken wordt in familie discussies en vrijwilligerswerk of dat men part-time werkt in het bedrijf tijdens zijn kinderjaren. 'De toetreding' is het tweede niveau waar men voltijds in het familiebedrijf begint te werken en vaak in management posities. Tot slot is 'de opvolging' het derde niveau waar men de leiderschapsrollen en verantwoordelijkheden van de ouders zal overnemen. In het tweede en derde niveau kunnen de opvolgers hun potentiële management en leiderschapsrollen tonen. Indien zij niet deelnemen aan deze niveaus zullen zij deze kans missen en als men wel deelneemt maar niet voldoende potentieel heeft, dan zal het familiebedrijf hieronder lijden. Echter de keuze om deel te nemen in het familiebedrijf is niet simpel en vereist verschillende factoren en overwegingen.

Stavrou (1998) heeft een beslissingsmodel ontwikkeld die kunnen helpen bij de betrokkenheid van de volgende generatie. De beslissing om deel te nemen in het familiebedrijf vindt meestal plaats tussen level 1 en 2 van het intergeneratieel overgangs- en beslissingsmodel (zie figuur 8).

Figuur 8: Intergenerationeel overgangs- en beslissingsmodel



Bron: Stavrou, 1998

De nakomelingen maken meestal deze keuze tussen de leeftijd van 18 tot 28 jaar (Birley, 1991; Handler, 1989; Longenecker & Schoen, 1991; Ward, 1987). De meeste kinderen worden al betrokken in het familiebedrijf rond de leeftijd van 13 jaar, echter de meeste zoeken pas full-time werk in het bedrijf vanaf 21 jaar na het behalen van een diploma (Mass Mutual, 1993). Het beslissingsproces om actief te zijn binnen het familiebedrijf hangt af van vier factoren: persoonlijk, bedrijf, familie en de markt.

Bij de persoonlijke factoren dient men rekening te houden met de capaciteiten, interesse en de doelen om een geschikte beslissing te nemen (Ginsberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma, 1951). In sommige familiebedrijven zullen de kinderen eerst buiten het bedrijf gaan werken om zo te ontdekken wat de interesses zijn. Dit zal alleen maar bijdragen tot de geloofwaardigheid en zelfvertrouwen van de capaciteiten (Barach, Gantisky, Carson, & Doochin, 1991; Goldberg & Wooldridge, 1993). Belangrijk hierbij dat de noden van het familiebedrijf nauw aansluiten bij de interesse en capaciteiten van de volgende generatie (Assacs, 1991). Bovendien dient er ook rekening te worden gehouden met de nood aan persoonlijk invulling, deze kunnen namelijk een negatieve impact hebben op het familiebedrijf (Stavrou, 1998).

Interesse in de producten van het bedrijf, markten, operaties en strategieën zijn mogelijke bedrijfsfactoren die bijdragen tot het verlangen om in het bedrijf te stappen (Birley, 1991). Belangrijk hierbij is dat men deze interesse aanmoedigt en deze niet te negeren want dit

demotiveert om toe treden tot het familiebedrijf. De kans bestaat ook dat de ouders geen vertrouwen hebben in het kunnen van de kinderen om het bedrijf in goede banen te leiden. Als resultaat hiervan hebben ze verschillende geheimen over het bedrijf en hebben ze het moeilijk met het delegeren van verantwoordelijkheden en het loslaten van het familiebedrijf. Hierdoor ontstaat er een omgeving waar verandering niet welkom is, wat op zijn beurt volgende generatie weer ontmoedigt om toe te treden tot het familiebedrijf (Seymour, 1993).

Ten derde hebben we de familiale factor. De interacties tussen ouders en kinderen kunnen een invloed hebben op de beroepskeuze (Eckrich, 1993). Bovendien hebben de familiewaarden en tradities de grootste impact op de kinderen wanneer zij een opleidingskeuze moeten maken (Eckrich, 1993; Handler, 1989).

Onder de markt factor verstaat men de marktcondities. Bijvoorbeeld globalisatie van de werkplaats, continue toename concurrentie en vergroting van job specialisaties kunnen een impact hebben op de werkgelegenheid en de carrièreplannen van de jongere generatie (Gutteridge, Leibowitz, & Shore 1993; Thomassen, 1992). Sommige zullen sneller in het bedrijf komen werken in onvoorspelbare tijden om toch werkzekerheid te hebben. De betrokkenheid in het bedrijf zal dus afhankelijk zijn van andere job opportuniteiten. Zo kan een groeiend bedrijf ook meerdere opportuniteiten aanbieden dan een volwassen bedrijf waar weinig opportuniteiten voor groei en diversificatie aanwezig zijn (Stavrou, 1998).

Deze vier factoren zijn sluiten elkaar niet uit en zijn ook niet totaal afhankelijk van elkaar. Er kunnen dus meerdere factoren meespelen bij de betrokkenheid van de volgende generatie in het familiebedrijf. Bovendien kunnen de individuele behoeften, doelen, vaardigheden en capaciteiten beïnvloed worden door de verschillende dynamieken, waarden, relaties, behoeftes en verlangens van de familie (Stavrou, 1998).

2.4 Besluit

In dit hoofdstuk werden verschillende aspecten over familiale ondernemingen behandeld. Uit de literatuurstudie blijkt dat er geen eenduidige definitie bestaat van een familiebedrijf die een wijdverspreide acceptatie kent. Omwille hiervan wordt er vaak gebruikt gemaakt van theorieën en modellen om familiebedrijven te omschrijven. In dit hoofdstuk werden hiervan enkele besproken. Bovendien kwamen hier de determinanten voor een succesvolle opvolging en de planning van de volgende generatie aan bod.

Hoofdstuk 3: De schenking

Bij de overdracht van een familiebedrijf heeft men op juridisch vlak drie mogelijkheden om dit te doen. Ten eerste kan men de aandelen overdragen aan de opvolger zonder dat hij of zij hiervoor een vergoeding zal moeten betalen. De aandelen worden met andere woorden geschonken. Ten tweede kan men ervoor kiezen het bedrijf te verkopen al dan niet aan de kinderen. Indien de twee hierboven vermelde mogelijkheden financieel of juridisch niet haalbaar zijn is er nog een derde mogelijkheid. Hier kan men de opvolger toch aan het hoofd van het familiebedrijf krijgen door hem de macht te laten verwerven via juridische controletechnieken (Lievens, 2001). In deze paragraaf wordt er alleen maar verder in gegaan op de eerste mogelijkheid namelijk de schenking.

3.1 Begrip

De schenking als instrument tot successieplanning is zeer populair. Echter heeft de schenking een serieuze impact op het erfrecht dat voor bepaalde erfgenamen een reservataire bescherming biedt. Deze kunnen vroegere schenkingen ondermijnen (Ruyseveldt, 2011).

Men kan rechtshandelingen indelen in twee categorieën namelijk rechtshandelingen te bezwarende titel en rechtshandelingen te kosteloze titel of om niet. Bij de eerst vermelde categorie verwacht men een objectieve of subjectieve gelijkwaardig geachte economische tegenprestatie. Bij de tweede categorie is dit niet zo het geval.

Het artikel 893 van het Burgerlijk Wetboek, hierna afgekort als B.W, bepaalt dat men enkel door schenking of testament kan beschikken over zijn goederen om niet. Hier is dus sprake van twee soorten giften: de schenkingen en de legaten, ook wel de testamentaire making genoemd.

In het artikel 894 B.W vinden we een verdere verduidelijking van het begrip schenking. Deze stelt dat een schenking onder de levenden een akte is waarbij de schenker zich dadelijk en onherroepelijk van de geschonken zaak ontdoet, ten voordele van de begiftigde, die ze aanneemt.

Een schenking is een overeenkomst. Voor de realisatie is zowel de toestemming van de schenker als die van de begiftigde vereist.⁵ De schenking is een eenzijdige overeenkomst,

⁵ Art 894 B.W *in fine* en 932 B.W

vermits de schenker verbonden is jegens de begiftigde, zonder enige verbintenis van deze laatstgenoemden.⁶

Schenken worden niet vermoed, maar moeten bewezen worden (Pintens, Vanwinkelen & Du Mongh, 2008).

3.2 Constitutieve bestanddelen

De constitutieve bestanddelen van een schenking kunnen afgeleid worden uit artikel 894 B.W. Deze zijn het materieel en intentioneel element. Het materieel element bestaat uit de verarming van de beschikker en de verrijking van de begiftigde. Het intentioneel element is de intentie om te begiftigen of ook wel de *animus donandi* genoemd.

3.2.1 Verarming en verrijking

3.2.1.1 Algemeen

Het materieel element van een schenking veronderstelt de afstand of de overdracht van een vermogensbestanddeel van de beschikker, die een zakelijke verarming van de beschikker en een verrijking van de begiftigde tot gevolg heeft (Pintens, Vanwinkelen & Du Mongh, 2008). De wet bepaalt echter niet hoe groot deze verarming dient te zijn. Elke verarming, hoe klein dit ook mag zijn, moet dus in aanmerking worden genomen. Men kan pas spreken van een verarming indien er geen economische of vermogensrechtelijke tegenprestatie is.

Een verarming van de beschikker betekent dan ook een verrijking voor de begiftigde. Het is niet noodzakelijk dat het vermogen van de begiftigde wordt vermeerderd. Er is ook een verrijking indien de begiftigde een som geld ontvangt voor het bekostigen van bijvoorbeeld een studiereis (Pintens, Vanwinkelen & Du Mongh, 2008).

Er is een direct verband tussen de verarming en de verrijking vereist. De verrijking dient de oorzaak te zijn van de verarming, en niet het gevolg van een wettelijke bepaling. Er kan geen schenking zijn indien men in het algemeen en niet ten voordele van een bepaalde persoon verzaakt aan het vruchtgebruik. Dit wil niet zeggen dat de verrijking en de verarming aan elkaar gelijk moeten zijn (Pintens, Vanwinkelen & Du Mongh, 2008).

⁶ Art.1103 B.W

3.2.1.2 Dadelijke verarming en verrijking

De overdracht van de geschonken zaak dient dadelijk te gebeuren. Zodat een onmiddellijke verarming van de schenker en een verrijking van de begiftigde plaats vindt. Volgens artikel 949 B.W. kan de overdracht zowel gebeuren in volle eigendom, blote eigendom als in vruchtgebruik. Het recht op de zaak dient onmiddellijk over te gaan naar de begiftigde en niet noodzakelijk het bezit van de zaak of de uitoefening van het recht (Pintens, Vanwinkelen & Du Mongh, 2008).

3.2.1.3 Onherroepelijke verarming en verrijking

Het kan zijn dat iemand na de schenking spijt krijgt. De schenker zou graag wat hij weg gaf terugkrijgen. Echter artikel 894 B.W. bepaalt dat een schenking een onherroepelijke overdracht van de geschonken zaak is. Bij de totstandkoming van het burgerlijk wetboek werd het schenken van goederen amper toegepast. Indien er toch geschonken werd, was er geen weg terug. De bedoeling hiervan was dat de begiftigde op deze manier uit de machtsgreep van de schenker zou blijven (Ruyseveldt, 2011).

Alle overeenkomsten die wettig zijn aangegaan dus ook schenkingen, strekken degenen die deze hebben aangegaan, tot wet.⁷ Zij kunnen niet herroepen worden dan met hun wederzijdse toestemming of op de gronden door de wet erkend.⁸

Een schenking is in beginsel dus definitief en onherroepelijk. Maar er bestaan een aantal uitzonderingen op deze regel. Er bestaat de mogelijkheid om een schenking aan een recht van terugkeer of aan een ontbindende voorwaarde te koppelen⁹, de herroepelijkheid van schenkingen tussen echtgenoten¹⁰ en de herroepbaarheid wegens ondankbaarheid of wegens niet vervulling van voorwaarden.¹¹

⁷ Art.1134 B.W, eerste lid

⁸ Art.1134 B.W, tweede lid

⁹ Art. 951 B.W

¹⁰ Art. 1096 B.W

¹¹ Art. 953 B.W

3.2.2 Animus donandi

Bij een schenking is er naast een materieel element ook een intentioneel element. Er moet een inzicht bestaan om te schenken en dit zonder een economische tegenprestatie in ruil te verwachten. Anders kan de uitvoering van een natuurlijke verbintenis niet als een schenking beschouwd worden omdat er geen *animus donandi* aanwezig is (Pintens, Vanwinkelen & Du Mongh, 2008).

3.3 De grondvereisten

3.3.1 Algemeen

De schenking wordt gezien als een overeenkomst en is daarom ook onderworpen aan de vier voorwaarden die vereist zijn voor een geldige overeenkomst (art. 1108 B.W), met name:

- De toestemming van de partij die zich verbindt;
- Haar bekwaamheid om contracten aan te gaan;
- Een bepaald voorwerp als inhoud van de verbintenis;
- Een geoorloofde oorzaak van verbintenis

In deze masterproef is enkel de toestemming belangrijk. Deze zal hieronder dan ook verder besproken worden.

3.3.2 Toestemming

3.3.2.1 Gezondheid van geest

Om een schenking onder levenden te kunnen doen, is vereist dat de schenker gezond van geest is.¹² Rechtsleer en rechtspraak houden in het algemeen voor dat gezondheid van geest naast vrijheid van wil ook de helderheid van geest impliceert (Pintens, Vanwinkelen & Du Mongh, 2008). De meerderheid in rechtspraak en rechtsleer¹³ vinden de toestemming beschreven in artikel 901 B.W. verschillend als deze beschreven in artikel 1108 B.W.

¹² Art 901 B.W

¹³ W. Pintens, B. Van Der Meersch en K. Vanwinckelen, *inleiding tot het familiaal vermogensrecht*, Leuven, Universitaire Pers Leuven, 2002, nrs. 907-908

Artikel 901 B.W. zou een strengere wilsvereiste uitdrukken. Deze “versterkte toestemming” impliceert dat elke wijziging in of verzwakking van de geestvermogens zou volstaan om de schenking wegens afwezigheid van toestemming nietig te verklaren (Verbeke, Buysens & Derycke, 2009).

Artikel 901 B.W. is dan ook geen loutere herhaling van het principe inzake toestemming zoals vervat in artikel 1109 B.W e.v. Ze moeten niet enkel nietig worden verklaard op grond van een totale afwezigheid van toestemming of op grond van de gewone wilsgebreken als dwaling, geweld en bedrog, maar ook bij elke aantasting en zelfs verzwakking van de wil (Pintens, Vanwinkelen & Du Mongh, 2008).

Men moet in staat zijn de zin en de draagwijdte van de getroffen beschikkingen te begrijpen en als vrijwillig in toe te stemmen. Elke aantasting van de wil is voldoende om te besluiten dat de geest ongezond is. Ongezonde geest dient niet voort te vloeien uit psychische aandoeningen, maar ook fysieke aandoeningen kunnen leiden tot de aantasting van de wil. Voorbeelden hiervan zijn: een lang aanslepende en uitputtende fysieke kwaal, oververmoeidheid, een zware val, ...

Een belangrijke reden voor die strengheid in ons recht is dat schenkingen een eenzijdige verarming van het vermogen impliceren (Verbeke, Buysens & Derycke, 2009).

3.3.2.2 Bewijs

Het begrip ongezondheid wordt als ruim beschouwd, maar het bewijs hiervan is gebonden aan strenge vereisten. De gezondheid van geest wordt vermoed. De ongezondheid van geest moet omstandig, met precisie en met uitsluiting van elke twijfel worden aangetoond (Verbeke, Buysens & Derycke, 2009). De eiser moet bewijzen dat de beschikker *in concreto* de nodige helderheid van geest had, op het ogenblik van de totstandkoming van de schenking¹⁴. Het is niet voldoende om bijvoorbeeld medische attesten voor te leggen waaruit blijkt dat de fysieke mogelijkheden van de schenker achteruit zijn gegaan. Alleen aandoeningen waarvan men het vermoeden heeft dat ze onwaarschijnlijk uit vrije en bewust wilsuitering zijn gemaakt, zullen de rechter overtuigen (Pintens, Vanwinkelen & Du Mongh, 2008).

¹⁴ F. Swennen, *Geestesgestoorden in het burgerlijk recht*, Antwerpen, Intersentia, 2000, nr. 309.

3.4 Besluit

De toestemming van zowel de schenker als die van de begiftigde is vereist voor de realisatie van de schenking. De schenking heeft een zakelijke verarming van de beschikker en een verrijking van de begiftigde tot gevolg. Er is pas sprake van een verarming als er geen economische of vermogensrechtelijke tegenprestatie is. Het schenken van een familiebedrijf heeft de verrijking van de begiftigde tot gevolg zonder dat hij hiervoor een vergoeding betaald aan de schenker.

Belangrijk hierbij is dat de schenking een onherroepelijke overdracht van de geschonken zaak is.¹⁵ Bovendien wordt de schenking gezien als een overeenkomst en één van die voorwaarden is de toestemming.

¹⁵ Art. 894 B.W.

Hoofdstuk 4: Het nieuw fiscaal kader inzake de overdracht van familiebedrijven

4.1 Inleiding

De Europese Commissie verzocht in halfweg de jaren negentig de lidstaten van de toenmalige Europese Gemeenschap de overdracht van familiebedrijven niet fiscaal te belemmeren. Sindsdien kan men de familiale onderneming in zijn geheel of de aandelen van een familiale vennootschap overdragen aan fiscaal gunstige regels (Casier, 2012). Elk van de drie gewesten in België heeft namelijk een eigen fiscaal regime voor de overdracht bij leven of bij overlijden.

Tot 31 december 2011 gold er in Vlaanderen een vrijstelling van successierechten voor de vererving van activa en aandelen van een familiale onderneming of vennootschap (Art. 60*bis* Vl. W.Succ.). Er moesten enkele voorwaarden vervuld zijn, waaronder de participatie- en loonlastenvoorwaarde. Men moest in de drie jaar voorafgaand aan het overlijden minstens 500.000 EUR loonlasten hebben betaald aan alle werknemers tewerkgesteld binnen de EER.¹⁶ Als gevolg van de economische en financiële crisis van 2008 werd de loonlastenvoorwaarde geschrapt (Dumont, 2011). Hierdoor nam het gebruik van artikel 60*bis* toe, ook in situaties die eigenlijk niet door de maatregel beoogd werden (Van Waeyenberghe, 2012). Zo konden patrimoniumvennootschappen ook genieten van deze gunstregeling. Deze vormen van onbedoeld gebruik en volgens sommigen zelfs misbruik gaven aanleiding tot ergernis bij de overheid (Verbeke, 2012).

De Vlaamse regering had daarom een evaluatie van die crisismaatregel aangekondigd voor medio 2011 (Van Waeyenberghe, 2012; Dumont, 2012). Iedereen ging er dan ook van uit dat bepaalde voorwaarden zouden aangepast worden (Verbeke, 2012). Echter de Vlaamse decreetgever heeft daarvan gebruik gemaakt om de volledige regeling rond schenking en vererving van familiebedrijf grondig te evalueren en aan te passen.

Sinds 1 januari 2012 geldt er in het Vlaams Gewest een nieuwe regeling in verband met de overdracht van familiebedrijven bij leven of bij overlijden, het zogenaamde "successiedecreet". Vanaf dan is vererving van een familiebedrijf niet meer mogelijk aan 0% (bij het overlijden na 1 januari 2012), maar zal hiervoor 3% (in rechte lijn en tussen echtgenoten/samenwonenden), dan wel 7% (voor anderen) aan successierechten betaald moeten worden. Deze kunnen vermeden worden door tijdig over te gaan tot het schenken van het familiebedrijf. Het successiedecreet voorziet hier namelijk een tarief van 0% registratierechten. Voordien was dit nog een vlak schenkingstarief van 2% (art. 140*bis* e.v. Vl.W.Reg.).

¹⁶ Voormalig art. 60*bis*, §5 Vl. W. Succ.

De reden die in de memorie van Toelichting bij het ontwerpdecreet wordt opgegeven, is dat beide maatregelen in de praktijk onbenut werden, enerzijds door de complexiteit en anderzijds door het feit dat deze maatregel onvoldoende gekend is bij de burger. Eerst werd de nadruk gelegd op een verlaging nadien vrijstelling van successierechten, omdat er vanuit werd gegaan dat het vooral de hoge successierechten de continuïteit van de onderneming in gevaar bracht. Echter in de ontwerpmemorie van Toelichting staat te lezen dat familiebedrijven na overdracht al te vaak mislukte. En dit door het gebrek aan ervaring, knowhow en contacten van de persoon of personen die de bedrijfsleider zullen opvolgen (Dumont, 2012; Casier, 2012; Salens, 2012). In paragraaf 2.3.2 hebben we gezien dat gebrek aan ervaring en knowhow niet de enige reden zijn waarom de overdracht in veel gevallen faalt.

De Vlaamse decreetgever heeft het fiscale beleid bijgestuurd en aangepast door het systeem van vrijstelling van successierechten en vermindering van schenkingsrechten om te buigen tot een systeem van vrijstelling van schenkingsrechten en vermindering van successierechten. Echter het doel blijft hetzelfde: het bevorderen van de continuïteit van de Vlaamse familiale ondernemingen om zo een duurzame tewerkstelling aan te moedigen (Van Waeyenberghe, 2012). Dit zou volgens de decreetgever beter gerealiseerd kunnen worden door de bedrijfsleiders te stimuleren om tijdig aan hun opvolging te denken en deze zo goed mogelijk te organiseren. Het verlaagde tarief van de successierechten fungeert hierbij als vangnet ingeval de bedrijfsleider overlijdt, zonder dat men tijdens het leven tot schenking is overgaan.

Het successiedecreet bepaalt ook op welke wijze de overdracht gerealiseerd moet worden. Het 0% tarief is immers voorbehouden voor geregistreerde authentieke schenkingsakten. Ook werd artikel 7 VI.W.Succ. aangepast waardoor op niet-geregistreerde schenkingen alsnog successierechten betaald moeten worden indien de schenker overlijdt binnen een verdachte periode van zeven jaar na de schenking, voordien was dit drie jaar (Van Waeyenberghe, 2012). Deze zeven jaar is van toepassing op ondernemingen die gebruik hadden kunnen maken van de gunstregeling maar dit toch niet gedaan hebben.

4.2 De voorwaarden

Aan deze nieuwe fiscale "gunstregelingen" voor de schenkings- en successierechten zijn uiteraard een aantal voorwaarden verbonden. In tegenstelling tot de vorige regeling worden nu de voorwaarden voor de vrijstelling van schenkingsrechten en het verlaagd tarief van de successierechten beter op elkaar afgestemd. De toepassingsvoorwaarden voor de vrijstelling van schenkingsrechten (nieuwe art. 140*bis* tot 140*octies* Vlaams Wetboek Registratierechten) en voor de verlaagde successierechten (nieuwe art. 60/1 tot 60/7 Vl.W.Succ.) zijn immers *mutatis mutandis* (Latijn: met de voor de toepassing in een ander geval nodige veranderingen) dezelfde.

Dit om de algemene transparantie en duidelijkheid van de beide gunstregelingen te verhogen (Dumont, 2012; Van Waeyenberghe, 2012). Hierna zal blijken dat men in deze opzet niet volledig geslaagd is.

In de volgende drie onderdelen wordt het materiaal toepassingsgebied en zowel de toepassings- als de vormvoorwaarden grondig besproken ten einde een beter beeld te krijgen van het successiedecreet.

4.2.1 Materieel toepassingsgebied

Als men spreekt over een familiebedrijf dient men een onderscheid te maken tussen een familiale onderneming en familiale vennootschappen. Ook de decreetgever maakte hierbij een onderscheid. Deze zullen in deze paragraaf worden besproken.

4.2.1.1 De familiale onderneming

De familiale onderneming wordt, zowel voor de registratie- als successierechten, omschreven als "*een nijverheids-, handels-, ambachts-, of landbouwbedrijf of een vrij beroep, dat door de schenker of zijn echtgenoot of samenwonende, al dan niet samen met anderen, persoonlijk wordt geëxploiteerd en uitgeoefend*".¹⁷

¹⁷ Art. 140*bis* §2, 1° Vl. W. Reg. en art. 60/1, §2, 1° Vl. W. Succ.

4.2.1.1.1 Voorwaarden

De voorwaarden om te kunnen spreken over een familiale onderneming zijn de persoonlijke exploitatie, samen met een wettelijke of feitelijke samenwonende en de activa dient beroepsmatig geïnvesteerd te zijn.

I. Persoonlijke exploitatie

Volgens Ruysseveldt wordt met persoonlijke exploitatie bedoeld dat men de daadwerkelijke leiding van het bedrijf moet uitoefenen (alleen of met andere). Het is eerder van belang dat de schenker/erflater de activa aanwendt voor zijn beroepsactiviteit (Salens, 2012). Volgens het Hof van Cassatie is een beroepsactiviteit: *“een geheel van handelingen die voldoende talrijk en onderling verbonden zijn, zodat ze een doorlopende en «gewoonlijke» bezigheid vormen, die vallen buiten de grenzen van het normaal beheer van een privévermogen en een beroepskarakter hebben. Het louter bestaan van een winstoogmerk volstaat derhalve niet.”*¹⁸ Activa die bijvoorbeeld enkel passief worden verhuurd en door de huurder beroepsmatig worden uitgeoefend, komen niet in aanmerking voor de gunstregeling (Salens, 2012).

II. Wettelijk of feitelijk samenwonend

De gunstregeling van het nieuwe fiscale kader geldt zowel voor de schenking als de vererving van volle eigendom, vruchtgebruik of blote eigendom van activa die door de schenker/erflater, echtgenoot/samenwonende beroepsmatig geïnvesteerd zijn in een familiale onderneming.¹⁹ Onder samenwonende wordt zowel de wettelijke als de feitelijke samenwonende verstaan. De feitelijke samenwonende partner moet op de dag van de schenking ten minste drie jaar ononderbroken met de schenker samenwonen en er een gemeenschappelijke huishouding mee voeren.²⁰ Er werd geen voorwaarde gesteld omtrent de hoeveelheid activa die geschonken dient te worden per schenking.

¹⁸ Cass. 6 mei 1969, *Bull.Bel.* 1970, p. 1067, nr. 475.

¹⁹ Art. 140bis §1, 1° VI. W. Reg. en art. 60/1, §1, 1° VI. W. Succ.

²⁰ Art. 140bis §2, 4° VI. W. Reg. en art. 60/1, §2, 4° VI. W. Succ.

III. Beroepsmatige investering van de activa

Een andere vereiste is dat de activa beroepsmatig geïnvesteerd moeten zijn. Volgens Ruysseveldt wordt daaronder verstaan: *"alle van de nalatenschap afhankende onroerende en roerende bestanddelen van het bedrijf, met inbegrip van de clientèle, de vorderingen en de bedrijfsmiddelen, onder aftrek van het aandeel van de erflater in de bij zijn overlijden bestaande schulden van het bedrijf, mits het bedrijf zuiver voor beroepsdoeleinden in hoofde van de erflater of zijn echtgenoot wordt gevoerd"*

Activa die slechts gedeeltelijk beroepsmatig geïnvesteerd zijn in een familiale onderneming kunnen in aanmerking komen voor de gunstmaatregel. Artikel 140*bis*, § 1 Vl.W.Reg vereist namelijk niet dat ze volledig geïnvesteerd moeten zijn (Salens, 2012). Men kan afleiden uit het feit dat in het artikel 140*bis* §1, 1^o staat dat onroerende goederen die hoofdzakelijk tot bewoning worden aangewend of bestemd zijn niet in aanmerking komen voor de gunstmaatregelen, maar goederen komen wel in aanmerking wanneer ze slechts gedeeltelijk en niet hoofdzakelijk voor de bewoning aangewend worden (Salens, 2012). Hieruit kunnen we besluiten dat er ook andere goederen in aanmerking komen, zelfs wanneer ze slechts gedeeltelijk in de familiale onderneming geïnvesteerd zijn (Salens, 2012)

Deze vrijstelling is echter niet van toepassing op schenking of vererving van onroerende goederen die hoofdzakelijk tot bewoning worden aangewend of zijn bestemd.²¹ Dit is goed nieuws voor kleinere ondernemingen waar de bedrijfsleider in het pand woont waarin de exploitatie wordt uitgeoefend.²² Zij zullen in tegenstelling tot de vroegere regeling voor dit pand toch kunnen genieten van de gunstmaatregel (Van Waeyenberghe, 2012; Salens, 2012).

De bestemming wordt beoordeeld op basis van de inrichting van het bewuste onroerende goed, d.w.z. het normale gebruik waarvoor het goed is onderworpen. De aanwending betreft het werkelijke gebruik van het goed (Salens, 2012).

²¹ Art. 140*bis* §1, 1^o, al. 2 Vl. W. Reg. en art. 60/1, §1, 1^o, al. 2 Vl. W. Succ.

²² MvT, *Parl. St.* VI. Parl. 2011-2012, nr. 1326/1, 25.

4.2.1.2 De familiale vennootschap

Familiale vennootschap wordt in de wettekst omschreven als *“een vennootschap die de uitoefening van een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit, of van een vrij beroep tot doel heeft”*.²³

4.2.1.2.1 Voorwaarden

Hier wordt besproken aan welke voorwaarden een familiale vennootschap moet voldoen. Eerst bespreken we wat we kunnen verstaan onder de aandelen van een familiale vennootschap, vervolgens de deelbewijzen van een burgerlijke maatschap en tot slot de schenking van de aandelen.

I. Aandelen

De nieuwe gunstregeling is ook van toepassing op de vererving of schenking in volle eigendom, de naakte eigendom of het vruchtgebruik van aandelen van een familiale vennootschap met zetel van werkelijke leiding in een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte²⁴, op voorwaarde dat de aandelen van de vennootschap op het ogenblik van de schenking voor ten minste 50 % in volle eigendom toebehoren aan de schenker en/of zijn familie.²⁵

Onder het begrip aandelen vallen twee zaken. Ten eerste *“deelbewijzen met stemrecht dat een deel van het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigt”*.²⁶ Ten tweede komen de certificaten van aandelen in aanmerking voor de gunstregeling, deze certificaten zijn uitgereikt door *“rechtspersonen met een zetel in een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte, ter vertegenwoordiging van aandelen van familiale vennootschappen die aan de gestelde voorwaarden voldoen en waarvan de rechtspersoon de verplichting heeft om de dividenden en andere vermogensvoordelen onmiddellijk en ten laatste binnen de maand door te storten aan de certificaathouder”*.²⁷

²³ Art. 140bis §2, 2°, al. 1 VI. W. Reg. en art. 60/1, §2, 2°, al. 1 VI. W. Succ.

²⁴ De Europese Economische Ruimte, die wordt gevormd door de lidstaten van de Europese Unie aangevuld met Noorwegen, Lichtenstein en IJsland

²⁵ art. 140bis, § 1, 2° VI.W.Reg. c.q. art. 60/1, § 1, 2° VI.W.Succ.

²⁶ Art. 140bis §2, 3°, lid 1 VI. W. Reg. en art. 60/1, §2, 3°, lid 1 VI. W. Succ.

²⁷ Art. 140bis §2, 3°, lid 2 VI. W. Reg. en art. 60/1, §2, 3°, lid 2 VI. W. Succ.

II. Deelbewijzen burgerlijke maatschap

Deelbewijzen van een burgerlijke maatschap kunnen strikt genomen niet in aanmerking komen voor de gunstregeling. De burgerlijke maatschappen is een vennootschap zonder rechtspersoonlijkheid en dus zonder maatschappelijk kapitaal. Dit wordt echter veelvuldig gebruikt als controlestructuur in het kader van een successieplanning. De burgerlijke maatschap is een contract tussen de erflater en de kinderen omtrent het beheer van het geschonken vermogen. De bedoeling van dit contract is de precieze bepaling van wat er met het geschonken vermogen dient te gebeuren. Echter delen van een burgerlijke maatschap komen in aanmerking voor de gunstregeling in de mate dat het vermogen van deze burgerlijke maatschap bestaat uit kwalificerende activa of aandelen (Salens, 2012). Hieronder verstaan we de aandelen van een familiebedrijf die ondergebracht zijn in een burgerlijke maatschap. Het is echter niet de bedoeling om enkel een kunstcollectie in een burgerlijke maatschap te steken want deze komen niet in aanmerking voor de gunstregeling.

III. Schenking aandelen

Het decreet laat toe om aandelen in verschillende keren te schenken. Hier wordt de schenker dus niet verplicht om alles of helemaal niets te schenken (Salens, 2012). De schenking dient dus niet eenmalig te gebeuren. Het was oorspronkelijk de bedoeling om de nieuwe gunstregeling slechts eenmalig toe te laten. Een familiebedrijf dat reeds gebruik had gemaakt van de vrijstelling van schenkingsrechten kon ook niet meer genieten van het verlaagd tarief van successierechten. Dit werd uiteindelijk door de decreetgever geschrapt (Van Waeyenberghe, 2012; Salens, 2012).

Bij de vroegere regeling konden ook de winstbewijzen, die het maatschappelijk kapitaal niet vertegenwoordigen, in aanmerking komen. Echter komen zij niet langer in aanmerking bij de nieuwe regeling. Bovendien komen de vorderingen op de familiale vennootschap ook niet langer meer in aanmerking (Van Waeyenberghe, 2012; Salens, 2012).

4.2.1.3 Vergelijking juridisch begrip familiebedrijven met economisch begrip

In deze paragraaf wordt een vergelijking gemaakt wat men verstaat onder een familiebedrijf in de wet en de economische literatuur.

Uit hoofdstuk 2 blijkt dat in de economische literatuur een verscheidenheid aan definities terug te vinden is over wat men nu moet verstaan onder een familiebedrijf, elk met een verschillende mening over wat een familiebedrijf nu exact is. Er is geen eenduidige definitie voor handen. Wat men in de wet verstaat onder een familiebedrijf werd besproken in paragraaf 4.2.1. Hier werd een onderscheid gemaakt tussen de familiale onderneming en de familiale vennootschap.

Bij de definitie van een familiale onderneming in de wet legt men vooral de nadruk op persoonlijke exploitatie. Hierbij wordt bedoeld dat men de daadwerkelijke leiding van het bedrijf moet uitoefenen. In de economische literatuur vinden we dat een familiebedrijf uniek maakt door de familiale betrokkenheid. De meeste onderzoekers verstaan hieronder dan ook management en eigendom.

In de economische literatuur hebben auteurs een lijst opgesteld met drie criteria waarvan men minstens aan één moet voldoen om van een familiebedrijf te kunnen spreken (Van den Berghe & Carchon, 2002). Eén van die criteria is dat één familie meer dan 50% van de aandelen moet bezitten. We vinden bij de gunstregeling terug dat familiale vennootschappen op het ogenblik van de schenking ten minste 50% van de aandelen in volle eigendom moet bezitten.

4.2.2 De toepassingsvoorwaarden

Er moet aan enkele voorwaarden voldaan zijn om te kunnen genieten van een vrijstelling van schenkingsrechten bij het schenken van aandelen in volle eigendom, blote eigendom of in vruchtgebruik. Dit is ook zo het geval om gebruik te kunnen maken van het verlaagd tarief van successierechten, 3% in rechte lijn of tussen echtgenoten/samenwonenden of 7% tussen anderen.

We bespreken hierna de participatievoorwaarde, de activiteitsvoorwaarde en de continuïteitsvoorwaarden.

4.2.2.1 De participatievoorwaarde

4.2.2.1.1 Inleiding

We bespreken eerst hoeveel de minimum participatie is indien één iemand de aandelen in handen heeft. Vervolgens bespreken we wat men in de wettekst bedoeld met het begrip 'familie'. Tot slot hebben we het over de minimum participatie als de aandelen in handen zijn van meerder personen.

4.2.2.1.2 Minimum participatie

Het gunstregime is slechts van toepassing indien de schenker of erflater een bepaalde minimum participatie heeft in de te overdragen vennootschap (Casier, 2012). De participatievoorwaarde is enkel van toepassing op de familiale vennootschap. Deze vereist dat op moment van schenking of vererving minstens 50% van de aandelen in volle eigendom dienen toe te behoren aan de schenker/erflater en/of zijn familie.²⁸

4.2.2.1.3 Begrip 'familie'

Wat we kunnen verstaan onder familie staat duidelijk in de wettekst uitgelegd, het begrip 'familie' bevat de echtgenoten, verwanten in rechte lijn en hun echtgenoten, zijverwanten tot en met de tweede graad, kinderen van vooroverleden broers of zusters. Er wordt ook rekening gehouden met de wettelijke of feitelijke samenwonenden.²⁹ Zoals eerder gezien (paragraaf 4.1.1.1) vereist een feitelijke samenwonende dat zij tenminste drie jaar ononderbroken samen moeten wonen en een gemeenschappelijk huishouden uit te voeren.³⁰

4.2.2.1.4 Minimum participatie bij verspreid bezit van aandelen

Niet in alle familiebedrijven zijn de aandelen in bezit van één iemand. De kans is groot dat de aandelen verspreid zijn tussen andere aandeelhouders en de familie. In dit geval is het moeilijk om de grens van 50% aandelen in volle eigendom te halen. Daarom wordt deze grens onder bepaalde voorwaarden verlaagd naar 30%. Dit is het geval indien de schenker gezamenlijk met één andere aandeelhouder (en zijn familie) volle eigenaar is van minstens 70 % van de aandelen van de vennootschap. De grens van 30% is ook van toepassing indien de

²⁸ Art. 140bis §1, 2, al. 1 Vl. W. Reg. en art. 60/1, §1, 2°, al. 1 Vl. W. Succ.

²⁹ Art. 140bis §2, 4° en 5° Vl. W. Reg. en art. 60/1, §2, 4° en 5° Vl. W. Succ.

³⁰ Art. 140bis §2, 4° Vl. W. Reg. en art. 60/1, §2, 4° Vl. W. Succ.

schenker gezamenlijk met twee andere aandeelhouders en hun familie volle eigenaar is van minstens 90 % van de aandelen van de vennootschap.³¹ Hier dient de schenker of erflater niet familiaal verwant te zijn met de andere aandeelhouders.

De participatievoorwaarde wordt bekeken op het ogenblik van de schenking (Van Waeyenberghe, 2012). Bij de nieuwe regeling is het niet langer noodzakelijk dat de aandelen voor een bepaalde periode ononderbroken in bezit moeten zijn gedurende een periode van drie jaar.³²

4.2.2.2 De activiteitsvoorwaarde

De vroegere loonlastenvoorwaarden zijn afgeschaft en vervangen door de activiteitsvoorwaarde. Door deze uitbreiding van het toepassingsgebied van de gunstregeling komen nu ook de kleinere zelfstandigen en vennootschappen in aanmerking voor de gunstregeling, wat voorheen niet zo was (Van Waeyenberghe, 2012). Zo kunnen onroerende goederen die niet hoofdzakelijk tot woning bestemd zijn worden overgedragen. Volgens de memorie van toelichting kan nu de bedrijfsleider die in het pand woont waarin de exploitatie wordt uitgeoefend, genieten van de gunstregeling (De Groote, Verkest & Van Bree, 2012).

Eerst bespreken we de inhoud van de activiteitsvoorwaarde. Vervolgens wat men verstaat onder een reële economische activiteit. Tot slot de toepassing op de holding- en managementvennootschappen.

4.2.2.2.1 Inhoud

De activiteitsvoorwaarde is duidelijk terug te vinden in de definitie van de familiale onderneming en vennootschap. De definitie luidt als volgt: "*dat door de schenker of zijn echtgenoot of samenwonende, al dan niet samen met anderen, persoonlijk wordt geëxploiteerd en uitgeoefend*".³³ Er is slechts sprake van een vennootschap of onderneming als ze "*een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit, of van een vrij beroep tot doel heeft*", bovendien moet de zetel van de werkelijke leiding in een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte aanwezig zijn.³⁴

Het decreet heeft niet als vereiste dat de hierboven vermelde activiteiten het enige doel noch het hoofdzakelijk doel moeten zijn. Het is echter voldoende dat de vennootschap één van de

³¹ art. 140bis §1, 2°, 2e lid VI.W.Reg. en art. 60/1 § 1, 2°, 2° lid VI.W.Succ.

³² Voormalig art. 60bis VI. W. Succ.

³³ Art. 140bis §2, 1° VI. W. Reg. en art. 60/1, §2, 1° VI. W. Succ.

³⁴ Art. 140bis §2, 2°, eerste lid VI. W. Reg. en art. 60/1, §2, 2°, eerste lid VI. W. Succ.

hierboven vermelde activiteiten uitoefent. Zo zijn zuivere holding- en patrimoniumvenootschap, die zich enkel bezighouden met onroerend of passief patrimoniumbeheer, geen vennootschappen die zich bezighouden met een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit, of van een vrij beroep (Salens, 2012).

Volgens de memorie van toelichting is het echter niet voldoende om een omschrijving van het maatschappelijk doel in de statuten te vermelden om aan te tonen dat de onderneming of vennootschap enige activiteit heeft.³⁵ Volgens het decreet moeten familiebedrijven erop gericht zijn een economische (maatschappelijke) ondernemingswaarde te creëren³⁶ en moet men een economische finaliteit³⁷ hebben (Van Waeyenberghe, 2012). Naast het statutaire doel moet de vennootschap ook een reële economische activiteit uitoefenen (Casier, 2012; Salens, 2012).

4.2.2.2 Reële economische activiteit

Wat wordt verstaan onder een reële economische activiteit staat niet in de nieuwe regeling beschreven. Wel diegene die geen reëel economische activiteit hebben en daarom dus uitgesloten worden van de gunstregeling (Casier, 2012; Salens, 2012). Een vennootschap heeft geen reële economische activiteit wanneer uit balansposten of de jaarrekening van de familiale vennootschap (ofwel de balansposten van een geconsolideerde jaarrekening in het geval van een familiale holding) van minstens één van de drie boekjaren voorafgaand aan de schenking of overlijden cumulatief blijkt dat:

- De bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen een percentage gelijk of lager dan 1,50 % uitmaken van de totale activa;
- de terreinen en gebouwen meer dan 50 % uitmaken van het totaal actief.³⁸

Men heeft de mogelijkheid om een tegenbewijs te leveren.³⁹ De verkrijger van de schenking of nalatenschap kan alsnog aantonen dat de vennootschap wel een reële economische activiteit heeft, zelfs al is aan bovenstaande criteria voldaan (Casier, 2012; Salens, 2012).

³⁵ *Parl.St.* VI.Parl. 2011-12, nr. 1326/1, p. 26.

³⁶ Memorie van toelichting, *Parl.St.* VI. Parl. 2011-12, nr. 1326/1, p. 25.

³⁷ Verslag namens de Commissie voor Algemeen beleid, Financiën en Begroting, *Parl.St.* VI. Parl. 2011-12, nr. 1326/8, p. 9.

³⁸ Art. 140bis §2, 2°, al. 3VI. W. Reg. en art. 60/1, §2, 2°, al. 3 VI. W. Succ.

³⁹ Art. 140bis §2, 2°, al. 3 *in fine* VI. W. Reg. en art. 60/1, §2, 2°, al. 3 *in fine* VI. W. Succ.

4.2.2.3 Holdingvennootschap

Een holdingvennootschap is geen familiale vennootschap indien men zich uitsluitend bezighoudt met het passief aanhouden van aandelen in andere vennootschappen (Casier, 2012). Maar men kan deze holdingvennootschappen, die zelf niet economisch actief zijn, toch zien als een familiale vennootschap indien ze rechtsreeks minstens 30% van de aandelen van minstens één directe dochtervennootschap die wel als familiale vennootschap kan worden aangemerkt en hun zetel van werkelijke leiding hebben in een van de lidstaten van de EER.⁴⁰ Een holdingvennootschap die actief is, komt integraal in aanmerking voor de gunstregeling (Casier, 2012). Hier dient het wel te gaan over actieve dochtervennootschap (Casier, 2012). De gunstregeling wordt dus beperkt tot de waarde van de aandelen van de vennootschap in de dochtervennootschap die een reële economische activiteit hebben en in de EER gelegen zijn.⁴¹

4.2.2.4 Managementvennootschap

De memorie van Toelichting stelt dat managementvennootschappen niet in aanmerking komen voor de vrijstelling of vermindering (Dumont, 2012).⁴² Zij bieden volgens de decreetgever geen economische finaliteit en maatschappelijke meerwaarde (Van Waeyenberghe, 2012). Hier wordt er vanuit gegaan dat geen enkele 'zuivere' managementvennootschap ooit enige maatschappelijke meerwaarde kan genereren (Dumont, 2012). Echter op de managementprestaties is nochtans BTW verschuldigd. In artikel 4 van het BTW wetboek zien we dat "BTW verschuldigd is door iedereen die de uitoefening van een economische activiteit geregeld en zelfstandig, met of zonder winstoogmerk, leveringen van goederen of diensten verricht die in dit wetboek omschreven zijn, ongeacht op welke plaats de economische activiteit wordt uitgeoefend".

⁴⁰ Art. 140*bis*, § 2, 2^o, tweede lid VI.W.Reg. en .art. 60/1, § 2, 2^o, tweede lid VI.W.Succ.

⁴¹ Art. 140*bis* §3, al. 2 VI. W. Reg. en art. 60/1, §3, al. 2 VI. W. Succ.

⁴² *Parl.St.* VI.Parl. 2011-12, nr. 1326/1, p. 25; *Parl.St.* VI.Parl. 2011-12, nr. 1326/8, p. 9.

4.2.2.3 De continuïteitsvoorwaarde

Tot slot is er de continuïteitsvoorwaarde. Men kan de gunstregeling of vermindering slechts behouden indien gedurende een periode van drie jaar een aantal voorwaarden (cumulatief) vervuld blijven.⁴³ Bij de vorige regeling was dit een periode van vijf jaar. De bedoeling is dat de activiteiten worden voortgezet en niet enkel het in bezit houden van de aandelen en ondertussen niets doen. Eerste bespreken we de twee voorwaarden voor een familiale onderneming en vervolgens de vier voorwaarden voor een familiale vennootschap.

4.2.2.3.1 De familiale onderneming

De eerste voorwaarde voor de familiale onderneming is dat ze de activiteiten verder moeten zetten gedurende drie jaar en dit zonder onderbreking.⁴⁴ Een tweede voorwaarde is bovendien dat de overgedragen onroerende goederen niet hoofdzakelijk tot bewoning bestemd of aangewend mogen worden. Voor een familiale onderneming zijn er dus twee cumulatieve voorwaarden waarmee men rekening gaat moeten houden.

4.2.2.3.2 De Familiale vennootschap

De eerste voorwaarde van de respectievelijke vier voorwaarden voor een familiale vennootschap is net dezelfde als die van een familiale onderneming.⁴⁵ Ook zij moeten de activiteiten ononderbroken gedurende drie jaar verder zetten. Bij een faillissement binnen de drie jaar kan men niet langer genieten van de gunstmaatregel maar wordt men belast aan de gewone tarieven. In het decreet staat niet wie deze activiteiten ononderbroken dient verder te zetten, dit hoeft daarom niet door de begunstigde/erfgenaam te gebeuren. Het is dus mogelijk dat dit door een derde kan gebeuren (Durieu, 2012).

Bij de tweede voorwaarde moet de vennootschap gedurende drie jaar na overdracht van de aandelen voor elk van die drie jaar een (geconsolideerde) jaarrekening opmaken en deze publiceren volgens het toepasselijk recht.⁴⁶ Indien de vennootschap in België is gelegen, zal die gebeuren volgens de Belgische boekhoudwetgeving, bij verplaatsing van de maatschappelijke zetel van de vennootschap zal de boekhoudwetgeving van toepassing zijn van de lidstaat naar waar men verplaatst is.

⁴³ Art. 140*quater* Vl. W. Reg. en art. 60/3 Vl. W. Succ.

⁴⁴ Art. 140*quater*, al. 1, 1^o Vl. W. Reg. en art. 60/3, al. 1, 1^o Vl. W. Succ.

⁴⁵ Art. 140*quater*, al. 2, 1^o Vl. W. Reg. en art. 60/3, al. 2, 1^o Vl. W. Succ.

⁴⁶ Art. 140*quater*, al. 2, 2^o Vl. W. Reg. en art. 60/3, al. 2, 2^o Vl. W. Succ.

De derde voorwaarde is dat het kapitaal gedurende drie jaar niet mag dalen noch door uitkeringen noch door terugbetalingen. Gebeurt dit toch dan is men het normale tarief verschuldigd.⁴⁷

Tot slot bij de vierde voorwaarde mag men de zetel van de werkelijke leiding van de vennootschap niet worden verplaatst naar een staat die geen lid is van de EER en dit gedurende de drie jaar na schenking.⁴⁸

Het verkopen van de geschonken/vererfde aandelen vormen geen probleem voor de continuïteitsvoorwaarde, op voorwaarde dat de koper de resterende tijd aan deze voorwaarden blijft voldoen (Van Waeyenberghe, 2012). Het spreekt voor zich dat niet iedereen snel geneigd zal zijn om een vennootschap of onderneming te kopen dat pas geschonken is en nog voor drie jaar vast zit aan deze voorwaarden.

4.2.3 De vormvoorwaarden

Naast de hierboven beschreven toepassingsvoorwaarden zijn er ook nog vormvoorwaarden waar men aan moet voldoen alvorens men van de gunstregeling kan genieten. Net zoals bij toepassingsvoorwaarden als men de vormvoorwaarden niet respecteert, zal wel belast worden tegen het normale tarief. De vormvoorwaarden van de schenking verschillen met die van de vererving. Eerst bespreken we de vormvoorwaarden voor de schenking nadien die van de vererving en tot slot het attest.

4.2.3.1 Vormvoorwaarden schenking

Familiale ondernemingen en vennootschappen kunnen enkel van deze vrijstelling genieten als aan de drie cumulatieve voorwaarden is voldaan.⁴⁹ De eerste voorwaarde is dat de schenking van activa of aandelen moet worden vastgesteld bij een authentieke akte. Hier wordt men dus verplicht om te schenking op te nemen in een notariële akte. Het is echter niet verplicht om dit te laten verleden bij een Belgische notaris (Van Waeyenberghe, 2012; Casier, 2012).

Bij de tweede voorwaarde moet de begiftigde onderaan de akte verklaren dat zij aanspraak wensen te maken op de vrijstelling en verklaren dat de voorwaarden voor de toepassing van de vrijstelling vervuld zijn. Indien bij de schenking ook andere goederen aanwezig dan die waarvan sprake is in artikel 140bis, § 1 dan dienen de partijen aan te geven welke geschonken goederen deel uitmaken van de familiale onderneming of van het aandelenpakket

⁴⁷ Art. 140quater, al. 2, 3° VI. W. Reg. en art. 60/3, al. 2, 3° VI. W. Succ.

⁴⁸ Art. 140quater, al. 2, 4° VI. W. Reg. en art. 60/3, al. 2, 4° VI. W. Succ.

⁴⁹ Art. 140ter VI. W. Reg.

van de familiale vennootschap.⁵⁰ Dit zijn goederen anders dan activa van de onderneming en aandelen van de vennootschap die voldoen aan alle toepassingsvoorwaarden. De niet vrijgestelde goederen worden immers belast met schenkingsrechten aan het gewone tarief.

Tot slot bij de derde voorwaarde moet men een origineel attest toevoegen bij de schenkingsakte dat werd uitgereikt door de Vlaamse Belastingdienst waaruit blijkt dat aan de voorwaarden voldaan is. Dit wordt verder nog uitgebreid besproken.

4.2.3.2 Vormvoorwaarden vererving

Om gebruik te maken van de verminderende successierechten moet men aan twee cumulatieve vormvoorwaarden voldoen.⁵¹ Bij de eerste vormvoorwaarde moeten de verkrijgers van de nalatenschap in de successieaangifte bevestigen dat ze aanspraak willen maken op de vermindering en dat aan alle voorwaarden voldaan is. De tweede vormvoorwaarde, is het attest dat uitgereikt wordt door de Vlaamse Belastingdienst. Dit wordt grondig besproken in de volgende paragraaf.

4.2.3.3 Het attest

Zoals hierboven gezien is één van de vormvoorwaarde het bijvoegen van een origineel attest bij de schenkingsakte of successieaangifte. Dit attest wordt uitgereikt door de Vlaamse Regering gemachtigde ambtenaren van de Vlaamse Belastingdienst.⁵² Diegene die dergelijk attest wensen te verkrijgen om zo van het gunstregime te kunnen genieten, dienen per brief een verzoek te richten tot de Vlaamse Belastingdienst. Bovendien moet dit verzoek alle bewijskrachtige gegevens bevatten waaruit blijkt dat voldaan is aan de gestelde voorwaarden.⁵³

De erfgenamen of begiftigden moeten een formulier invullen en dit samen met enkele bijlagen indienen bij de Vlaamse Belastingdienst. Deze formulieren zijn terug te vinden bij de Vlaamse Belastingdienst (<http://belastingen.vlaanderen.be>). Men neemt zestig dagen na de ontvangst van de nodige documenten een beslissing. Indien er nodige documenten of gegevens ontbreken, meldt de Vlaamse Belastingdienst dit binnen de twintig dagen aan de contactpersoon (Salens,2012).

⁵⁰ Art. 140ter, 1° *in fine* Vl. W. Reg.

⁵¹ Art. 60/2 Vl. W. Succ.

⁵² Art. 140ter, 3° Vl. W. Reg en art. 60/2, 2° Vl. W. Succ.

⁵³ art. 140quinquies, § 1 Vl.W.Reg. en art. 60/4, § 1 Vl.W.Succ.

De Vlaamse belastingdienst kan aan de begiftigden/verkrijgers de nodige inlichtingen vragen alsook inzage vragen in de nodige stukken, om te kunnen controleren of er aan alle voorwaarden is voldaan. Als de begiftigden het nalaten om inlichtingen te geven of de nodige stukken mee te delen binnen een termijn van twee maanden te rekenen van de derde werkdag volgend op de datum van verzending van het verzoek, vervalt het recht op deze vrijstelling.⁵⁴

Het attest dient afgeleverd te worden in twee originele exemplaren die gedateerd, genummerd en ondertekend zijn. Het ene is bestemd om bij de authentieke akte of aangifte van nalatenschap te voegen, het andere wordt naar de bevoegde ontvanger der registratie- of successierechten gestuurd.⁵⁵ Dit attest blijft geldig gedurende een termijn van vier maanden.⁵⁶ Indien dit attest niet werd ingediend voordat de rechten opeisbaar zijn, moet men de normale successie- of schenkingsrechten binnen de wettelijke termijn betalen.⁵⁷ Het is dus van groot belang tijdig dit attest in te dienen om dit te voorkomen. Echter er is wel een teruggave van betaalde successie- of schenkingsrechten mogelijk indien men het attest binnen de twee jaar na betaling toch nog kan neerleggen bij de ontvanger.⁵⁸

Stel het attest wordt geweigerd, dan kunnen de begiftigden/erfgenamen binnen de drie maanden na weigering een gemotiveerd bezwaar indienen. De Vlaamse belastingdienst krijgt dan vier maanden de tijd om op haar beslissing al dan niet terug te komen en deze ter kennis te brengen bij de aanvragers (Casier, 2012). Wanneer de belastingdienst het nalaat om binnen deze termijn te beslissen dan wordt het verzoekschrift geacht te zijn ingewilligd en is de gunstregeling wel van toepassing.⁵⁹

In tegenstelling tot de vorige regeling kan men nu het attest aanvragen terwijl men nog in leven is. Dit is vooral met het oog op successie interessant (Casier, 2012). Nu het mogelijk om het attest al aan te vragen voor de aanvraag van de schenkingsakte of de successieaangifte. Dat men zonder enige verplichting dit kan aanvragen bij de Vlaamse Belastingdienst is een positieve zaak. Nu kunnen veel ondernemers op voorhand al nagaan of zij eventueel zullen voldoen aan de voorwaarden om te kunnen genieten van het gunstregime.

⁵⁴ art. 140septies VI.W.Reg. en. art. 60/6 VI.W.Succ.

⁵⁵ art. 4, § 3 uitvoeringsbesluit

⁵⁶ Art. 4, § 4 uitvoeringsbesluit

⁵⁷ Art. 140ter, 3°, *in fine* VI. W. Reg en art. 60/2, 2°, *in fine* VI. W. Succ.

⁵⁸ Art. 135, lid 1, 8° VI. W. Succ. en art. 209, lid 1, 7°, VI. W. Reg.

⁵⁹ art. 140octies VI.W.Reg. en. art. 60/7 VI.W.Succ.

4.3 Controle

Het is de taak van de Vlaamse Belastingdienst om na de periode van drie jaar te controleren of aan alle continuïteitsvoorwaarden voldaan zijn die nodig zijn voor het behouden van de vrijstelling of vermindering.⁶⁰ In het ontwerpdecreet is niet voorzien binnen welke termijn deze controle moet gebeuren (Dumont, 2012; Van Waeyenberghe, 2012). Er zijn wel steeds tussentijdse controles mogelijk. Dit kan erop wijzen dat de verjaringstermijnen voorzien voor invordering van de successie- en registratierechten van toepassing zijn (De groote, Verkest, Van Bree, 2012).

De gewone schenkingsrechten zijn van toepassing indien men vaststelt dat de voorwaarde niet vervuld zijn. Bij de vroegere regeling kon men daarna nog terugvallen op het verlaagde schenkingstarief, maar bij het successiedecreet is dit niet meer mogelijk. Wanneer de niet-naleving te wijten is aan overmacht, is het normale tarief ook van toepassing. Familiebedrijven die na de schenking of het overlijden plotseling geconfronteerd worden met een faillissement of onvoorzienbare omstandigheden zodat ze de continuïteitsvoorwaarden niet langer meer kunnen vervullen zullen, financieel afgestraft worden (Van Waeyenberghe, 2012).

De begiftigden/erfgenamen hebben ook de mogelijkheid om zich spontaan te melden bij de Vlaamse Belastingdienst wanneer zij de continuïteitsvoorwaarden niet langer vervullen. Dit is in tegenstelling tot de vorige regeling niet langer een verplichting.⁶¹

4.4 Toepassing op holdings

In paragraaf 4.1.2.2 (de activiteitvoorwaarde) hadden we het al kort over de holdings. We gaan in deze paragraaf er verder op in omdat de regeling voor de holdingvennootschappen een belangrijk heikel punt van het successiedecreet is (Van Waeyenberghe, 2012).

Net zoals bij de vroegere regeling, kunnen nu ook de familiale holdingvennootschappen genieten van de vrijstelling van schenkingsrechten en verlaagde successierechten. Nieuw hieraan is dat er een bijzondere participatievoorwaarde van 30% in een operationele dochtervennootschap vereist is (Van Waeyenberghe, 2012).

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een actieve of operationele holdings en een passieve of zuivere holding. In tegenstelling tot de oude regeling, kunnen nu ook de passieve

⁶⁰ Art. 140sexies VI. W. Reg. en art. 60/5 VI. W. Succ.

⁶¹ art. 140sexies, § 2 VI.W.Reg. en art. 60/5, § 2 VI.W.Succ.

of zuivere holdings gekwalificeerd worden als een familiale vennootschap met een reële economische activiteit (Casier, 2012).

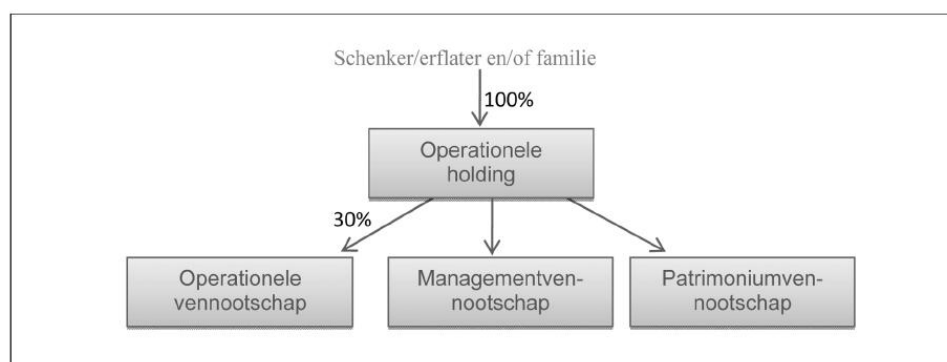
4.4.1 Actieve of operationele holdings

Deze holding heeft naast het aanhouden van participaties in een operationele dochtervennootschap ook een economische activiteit (Van Waeyenberghe, 2012). Ook wel de "gemengde" holding genaamd en levert ten behoeve van haar dochtervennootschap ondersteunende diensten. Deze diensten gaan van centrale administratie tot het ondersteunen bij het voeren van de boekhouding, zij oefent dus een economische activiteit uit. In dit geval is de holding een familiale operationele vennootschap omwille van haar eigen economische activiteit (Van Waeyenberghe, 2012).

Zoals eerder verteld, is het niet voldoende om de doelomschrijving in de statuten op te nemen om als een actieve vennootschap te worden beschouwd. Er moet dus een daadwerkelijke reële economische uitoefening van een economische activiteit zijn en dit kan men ook af leiden uit de jaarrekening (Casier, 2012).⁶²

Wanneer de holding aan de eisen voldoet, is deze gunstregeling integraal van toepassing op de holding (Casier, 2012). Men kan dus genieten van deze gunstregeling op de volledige waarde van de operationele holding. De eventuele management- en patrimoniumvennootschappen komen hierdoor ook in aanmerking ongeacht of ze al dan niet een reële economische activiteit hebben, nochtans had de decreetgever dit liever willen vermijden (Van Waeyenberghe, 2012). In figuur 9 zien we een voorbeeld van een actieve of operationele holding waaruit duidelijk merkbaar is dat zowel de management- als patrimoniumvennootschappen in aanmerking komen.

Figuur 9: Voorbeeld actieve holding



Bron: Van Waeyenberghe, 2012

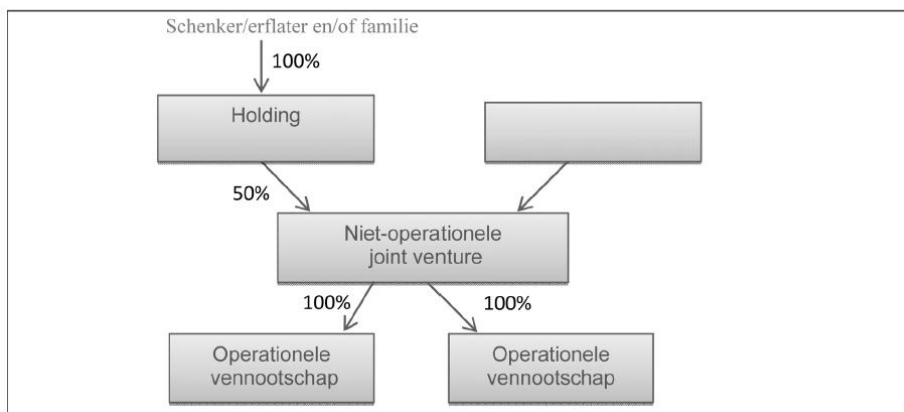
⁶² Art. 140bis, §2, 2° in fine Vl. W. Reg

4.4.2 Passieve of zuivere holdings

Een passieve holding is een holding die alleen participaties aanhoudt in een andere vennootschap (Casier, 2012). Zij hebben dus geen economische activiteit, maar houden enkel passief aandelen van dochters. Deze holding kan ook in aanmerking komen voor de gunstregeling indien zij minstens 30% van de participaties van de dochtervennootschap hebben die wel voldoen aan de activiteitsvoorwaarde.⁶³ Hieruit volgt dat bij de aanwezigheid van een niet-operationele tussenholding (zie figuur 10), ook al voldoet de kleindochter aan alle voorwaarden, het gebruik van een gunstregeling niet mogelijk is (Dumont, 2012; Van Waeyenberghe, 2012).

Dat een niet-operationele tussenholding niet in aanmerking komt, vormt voor verschillende vennootschappen een probleem. In praktijk wordt een joint venture aangegaan tussen twee vennootschappen door gebruik te maken van een tussenholding. Deze tussenholding zal vaak dan ook niet operationeel zijn (Van Waeyenberghe, 2012).

Figuur 10: Voorbeeld van een niet-operationele tussenholding

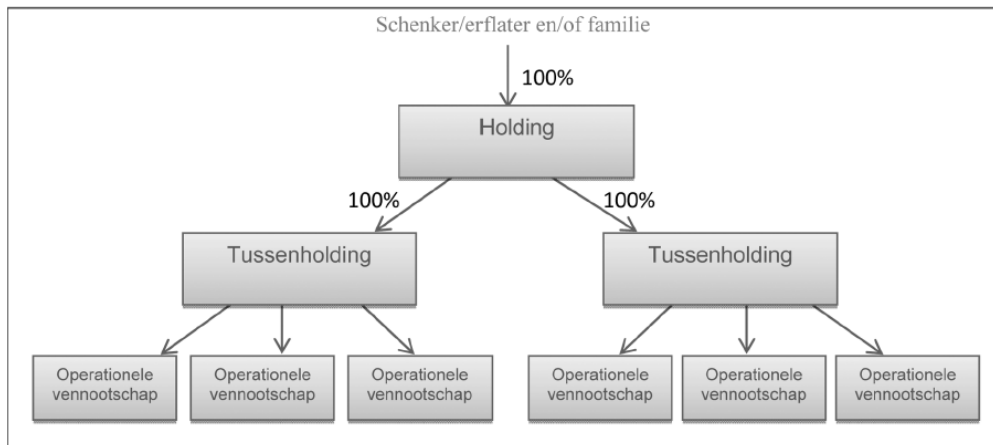


Bron: Van Waeyenberghe, 2012

Bij de herstructurering van een vennootschapsgroep wordt er vaak gebruik gemaakt van tussenholdings omwille van financiële en operationele reden of redenen van aansprakelijkheid (zie figuur 11). De aandelen van de hoofdholding zullen niet langer aanspraak kunnen maken op de gunstregeling (Van Waeyenberghe, 2012).

⁶³ Art. 140bis,§3 Vl. W. Reg

Figuur 11: Voorbeeld van tussenholding in een vennootschapsgroep

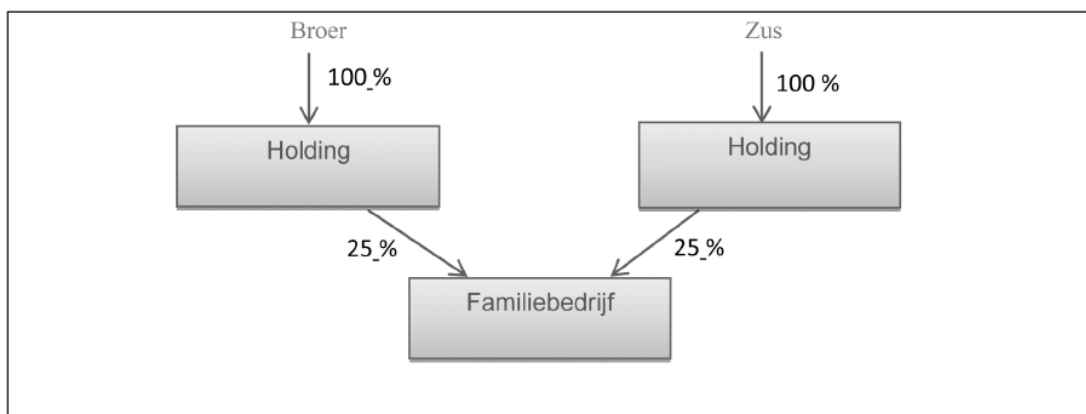


Bron: Van Waeyenberghe, 2012

Het doel van het successiedecreet is de bedrijfsleiders er toe aan zetten om tijdens hun leven na te denken over de opvolging en deze zorgvuldig te organiseren en te plannen. Echter het successiedecreet schiet te kort wanneer men een holdingvennootschap als controlevehikel wilt gebruiken (Van Waeyenberghe, 2012). De aandeelhouders gebruiken dit om tijdens hun leven de opvolging en de overgang naar de volgende generatie te regelen. Dit om niet onmiddellijk de zeggenschap en controle over het familiebedrijf te verliezen.

Van Waeyenberghe (2012) gebruikt het volgende voorbeeld om aan te tonen dat men zo niet kan genieten van de gunstregeling (figuur 12).

Figuur 12: Voorbeeld holdingvennootschap als controlevehikel

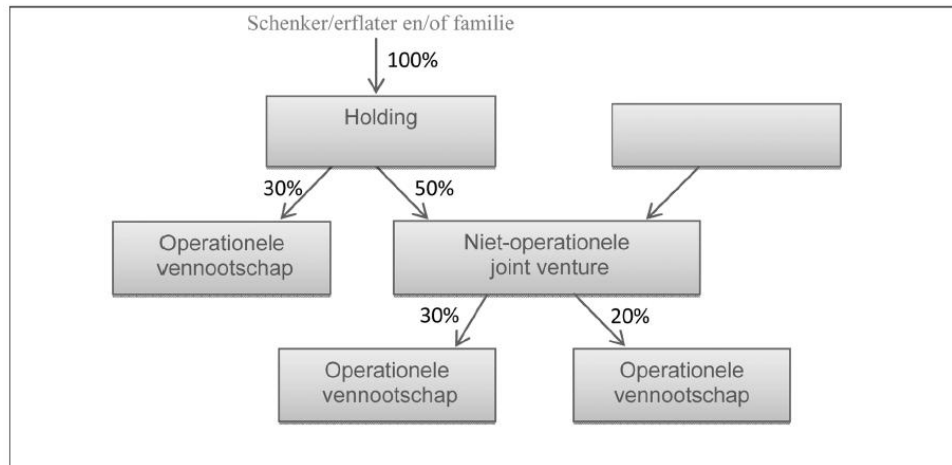


Bron: Van Waeyenberghe, 2012

Men heeft in figuur 12 gebruik gemaakt van een onrechtstreekse schenking/vererving van het familiebedrijf door het schenken van de aandelen in de holding. Hierdoor zal noch de broer noch de zus kunnen genieten van de gunstregeling. Hadden zij de aandelen rechteaans houdend en niet in de holding ingebracht, dan het rechtstreekse bezit van beide aandelen samen worden geteld. Echter hier is de bijzondere participatievoorwaarde van 30% van toepassing en zij hebben elk maar 25% van de aandelen. Bij het samentellen zou de grens van 50% bereikt zijn, die nodig is om te voldoen aan de participatievoorwaarde. Hierdoor kon men wel gebruik maken van de nieuwe gunstregeling (Van Waeyenberghe, 2012).

In artikel⁶⁴ staat dat men "*minstens 30 % van de aandelen houdt van **minstens één directe dochtervennootschap die aan deze voorwaarde beantwoordt***". Hieruit kunnen we besluiten dat er maar één dochtervennootschap aan de bijzondere participatievoorwaarden moet voldoen en niet op geconsolideerde basis. In figuur 13 zien we dat de schenking/vererving van de aandelen wel integraal en dus voor de volledige waarde in aanmerking komen voor de gunstregeling. En dit ongeacht haar onrechtstreeks aandelenbezit in de operationele kleindochtervennootschap (Van Waeyenberghe, 2012).

Figuur 13: Voorbeeld volledige waarde in aanmerking gunstregeling



Bron: Van Waeyenberghe, 2012

⁶⁴ Art. 140bis, § 2, 2°, tweede lid VI.W.Reg. en .art. 60/1, § 2, 2°, tweede lid VI.W.Succ.

4.5 De verdachte periode

De Vlaamse decreetgever heeft de fiscale fictiebepaling van artikel 7 van het Wetboek der Successierechten aangepast en zich niet enkel beperkt tot het invoeren van nieuwe gunsttarieven. In dit artikel staat dat schenkingen die de overledene tijdens de laatste drie jaar voor zijn overlijden heeft gedaan zonder hiervoor schenkingsrechten te hebben betaald, bij het nalatenschap worden gerekend en hierop zijn dus nog successierechten verschuldigd (Van Waeyenberghe, 2012).

Deze klassieke "*verdachte periode van drie jaar*" wordt aangepast. Voor schenkingen die hebben plaatsgevonden vanaf 1 januari 2012 bepaald artikel 7 VI.W.Succ dat het om een termijn van zeven jaar gaat indien het gaat om aandelen en activa bedoeld in artikel 140*bis* van het Wetboek der Registratie-, Hypotheek- en Griffierechten.

De verdachte termijn van drie jaar blijft wel van toepassing op niet-geregistreerde schenkingen van aandelen en activa die dateren van voor 1 januari 2012 en op schenkingen van andere onroerende goederen (geld, vorderingen op familiale vennootschap, ...) die na 1 januari 2012 zijn gebeurd (Van Waeyenberghe, 2012).

Met "*aandelen en activa bedoeld in artikel 140bis*" verwijst men naar de wettekst in zijn geheel. Hieruit kunnen we afleiden dat onmiskenbaar en uitsluitend de goederen bedoeld worden die aan de voorwaarden beantwoorden en zo in aanmerking komen voor de gunstregeling. Het gaat hier over de participatie- en activiteitsvoorwaarde en niet de continuïteitsvoorwaarden want deze staat in artikel 140*quater* VI.W.Succ. (Van Waeyenberghe, 2012).

De verlengde periode van zeven jaar is dus van toepassing op schenkingen, vanaf 1 januari 2012, van activa en aandelen waarvoor men op het ogenblik van de schenking aan alle voorwaarden werd voldaan om van de vrijstelling van schenkingsrechten te kunnen genieten en om welke reden ook toch niet ter registratie zijn aangeboden (Van Waeyenberghe, 2012). Uit vrees dat hij niet zal voldoen aan de continuïteitsvoorwaarde, kan de schenker er bijvoorbeeld voor kiezen om de schenkingen niet te laten registreren aan 0%. Want moest men nu deze nu toch aan 0% laten registreren en wanneer achteraf blijkt dat niet aan alle voorwaarden is voldaan dan zal men toch nog de normale schenkingsrechten moeten betalen wat de schenker dus door de niet-registratie wil vermijden.

Volgens de voorbereidende werkzaamheden is het doel van de verlenging van de verdachte periode de begunstigten te stimuleren om aandelen en activa van familiebedrijven via een authentieke schenkingsakte over te dragen.⁶⁵ De overdracht van een familiebedrijf via handgift of onrechtstreekse schenking zouden dus ontmoedigd worden. Maar men kan ook de

⁶⁵ MvT, *Parl.St.* VI.Parl. 2011-12, nr. 1326/1, p. 27 en Amend., *Parl.St.* VI.Parl. 2011-12, nr. 1326/6, p. 7.

toepassing van artikel 7 VI.W.Succ. combineren met de verlaagde tarieven van de successierechten. Op die manier kunnen aandelen of activa, die binnen de verdachte periode geschonken zijn, in de nalatenschap van de schenker slechts belast worden aan het verlaagd tarief van 3% of 7% successierechten. Dit doet deels afbreuk aan de doelstelling van het Vlaamse Gewest om de registratie van schenkingen aan te moedigen (Casier, 2012).

Ondanks de duidelijke bewoording van de wettekst is er toch grote twijfel of de zevenjarige termijn ook van toepassing is voor schenkingen van familiale vennootschappen die van de vrijstelling van schenkingsrechten zijn uitgesloten. Dit bijvoorbeeld vanwege het feit dat ze geen reële economische activiteit hebben zoals een patrimoniumvennootschap (Casier, 2012; Van Waeyenberghe, 2012). Het was de bedoeling van de decreetgever om ook de schenkingen van de patrimoniumvennootschappen onder de verlengde verdachte periode te brengen.

Men kan uitdrukkelijk lezen in de voorbereidende werkzaamheden dat *“ook bevoordelingen die niet van de vrijstelling genieten omdat ze expliciet van de vrijstelling worden uitgesloten, onderworpen aan de uitgebreide verdachte periode van zeven jaar, uiteraard voor zover deze akte niet werd geregistreerd. Voormelde patrimoniumvennootschappen zullen bijvoorbeeld onderworpen worden aan de verdachte periode van zeven jaar, uiteraard voor zover deze akte niet werd geregistreerd”*.⁶⁶

Maar uit de omzendbrief⁶⁷ blijkt dat vennootschappen die niet van de vrijstelling kunnen genieten, niet onder de verlengde verdachte periode van zeven jaar vallen. In de omzendbrief spreekt men over schenkingen die geregistreerd kunnen worden aan het nultarief, dit is niet het geval bij patrimoniumvennootschappen want zij hebben geen reële economische activiteit.

⁶⁶ Amend., *Parl. St.* VI. Parl. 2011-12, nr. 1326/6, 8.

⁶⁷ Omzendbrief FB/2012/, Betreffende de interpretatie van de regeling met betrekking tot overdrachten van familiale ondernemingen en vennootschappen zoals ingevoerd bij hoofdstuk 17 van het decreet van 23 december 2011

4.6 Kritiek

4.6.1 Schenking vruchtgebruik

Bij de schenking van een familiale onderneming of vennootschap heeft men de keuze tussen de schenking in volle eigendom, vruchtgebruik en naakte eigendom. Het eerste punt van kritiek is dat de schenker het vruchtgebruik mag behouden op de geschonken aandelen. De schenking van naakte eigendom fiscaal ondersteunen sluit aan bij de doelstelling dat men tijdig aan de opvolging moet denken (De groote, Verkest, Van Bree, 2012). Indien de bedrijfsleider op het moment van schenking nog niet klaar is om de zeggenschap aan de volgende generatie door te geven, kan men wel van de gunstregeling genieten om toch de opvolging te regelen.

Echter het doel van dit nieuwe decreet is dat de nieuwe generatie tijdens het leven van de oudere generatie opgeleid wordt en de knowhow van het bestuur en beheer van familiale vennootschap correct wordt overgedragen. Echter dit kan een probleem vormen door het voorbehoud van vruchtgebruik. De nieuwe generatie en dus de aandeelhouder met de blote eigendom heeft de facto niets te zeggen. De vraag die men hier dan kan stellen, is of dit wel een voldoende hefboom is om de volgende generatie actief bij het beleid te betrekken (De groote, Verkest, Van Bree, 2012).

Hier moet een kanttekening bij worden gemaakt dat de aandeelhouder wellicht ook veel minder snel geneigd zal zijn om de aandelen te schenken in volle eigendom. Zo kan het vruchtgebruik zorgen voor een bijkomende incentive om toch tijdig te schenken, zonder verlies van inkomsten en controle over de vennootschap (Casier, 2012).

4.6.2 Rekening-courant

De schenking van vorderingen zoals de rekening-courant komen niet langer meer in aanmerking voor de gunstregeling. De rekening-courant is namelijk een veel gebruikte vorm waarin een bestuurder zijn vennootschap geld leent. Ook vormen deze vorderingen vaak het werkkapitaal van een vennootschap (Cardoen, 2012). Men heeft dit doelbewust uitgesloten zo blijkt uit het verschil van de besprekingen in de parlementaire commissie: "*Vorderingen van vennootschappen, die minder risico met zich meebrengen dan kapitaaldeelnames werden bewust uitgesloten*".

Ondernemers zouden in sommige gevallen hun rekening-courant kunnen terug terugtrekken onder de nieuwe regeling en investeren in obligaties of vastgoed. Dit zou voor de nieuwe

maatregelen een negatief effect hebben op de continuïteit van de Vlaamse kmo's.⁶⁸ Maar het is wel een nadeel dat de financiële tegoeden van de bedrijfsleider niet in aanmerking komen want dit zal sommige bedrijfsleiders met een vordering op de rekening-courant tegenhouden om actie te ondernemen om het bedrijf te schenken (Casier, 2012).

4.6.3 Maatschappelijke meerwaarde

Uit de memorie van Toelichting blijkt dat de decreetgever veel belang heeft gehecht aan de definitie van een familiale vennootschap. De familiale vennootschappen die een maatschappelijke meerwaarde genereren komen in aanmerking. Het is echter niet duidelijk hoe deze maatschappelijke meerwaarde dient ingevuld te worden en wie deze zal beoordelen is echter niet bepaald. Men kan afleiden dat men hier eigenlijk de tewerkstelling voor ogen heeft als het gaat om een maatschappelijke meerwaarde. Echter dit is onduidelijk (Casier, 2012).

Volgend punt van kritiek is dat blijkt uit de Memorie van Toelichting, dat managementvennootschappen in geen enkel geval in aanmerking kunnen komen voor de gunstregeling. Enkel vennootschappen met een maatschappelijke meerwaarde kunnen in aanmerking komen. Volgens de decreetgever heeft een 'zuivere' managementvennootschap geen economische finaliteit en dus ook geen meerwaarde. Wanneer er sprake is van een 'zuivere' managementvennootschap wordt nergens geschreven. Maar zoals eerder beschreven in paragraaf 4.2.2.2 is men BTW verschuldigd op de managementprestaties die men levert. En BTW is verschuldigd door iedereen die een economische activiteit uitoefent.

4.6.4 Verkoop familiale onderneming of vennootschap

Volgens de continuïteitsvoorwaarden kunnen de geschonken aandelen verkocht worden op voorwaarde dat de koper resterende periode van drie jaar voldoet aan alle voorwaarden van de ononderbroken activiteit, behoud van kapitaal en zetel van werkelijke leiding in de EER. De continuïteitsvoorwaarde van de activiteit lijkt hier te primeren boven het behoud van het familiaal karakter (De groote, Verkest, Van Bree, 2012). Nu kan men zich de vraag stellen of de decreetgever het familiaal karakter niet ondergeschikt maakt aan het behoud van de ondernemer zelf. Nochtans is het begrip 'familiale vennootschap' gekoppeld aan de activiteitsvoorwaarde.⁶⁹ En het familiale karakter van deze bedoelde familiale vennootschap is

⁶⁸ Amend., *Parl.St.* VI.Parl. 2011-12, nr. 1326/18, 6.

⁶⁹ artikel 140*quater*, lid 1, 2° VI.W.Reg

op zijn beurt weer verbonden met de participatievoorwaarde (De groote, Verkest, Van Bree, 2012).⁷⁰

4.6.5 De participatievoorwaarde

Bij de participatievoorwaarde dient men een minimaal percentage van de aandelen in volle eigendom te hebben. Zo dient de schenker en/of zijn familie ten minste 50% van de aandelen in volle eigendom te beschikken.⁷¹ Hier is het vanzelfsprekend dat men enkel de controle kan verdelen waar de schenker zelf over beschikt. Om van de vrijstelling te kunnen genieten is het niet noodzakelijk dat ze aan de schenker toebehoren op het moment van de schenking, maar ze moeten zich wel in zijn familie bevinden (De groote, Verkest, Van Bree, 2012). Door deze voorwaarde is de aanwezigheid van zeggenschap in de familie gewaarborgd. Zonder deze familiale controle zou de schenker zijn aandelen niet kunnen doorgeven aan de volgende generatie.

De participatievoorwaarde wil het familiale karakter van de vennootschap waarborgen door te eisen dat men over de volle eigendom van de aandelen beschikt. Deze familiale controle is de essentie van een familiale onderneming. Het familiale karakter is een voorwaarde om te kunnen genieten van het gunsttarief, maar dergelijke schenkingen kunnen het einde van de familiale controle binnen de vennootschap tot gevolg hebben (De groote, Verkest, Van Bree, 2012).

Aangezien het niet een vereiste is om de schenking ten gunste van een lid van de 'familie' te doen, kan het mogelijk zijn dat na deze schenking men niet langer ten minste 50% van de aandelen in volle eigendom in bezit heeft. De decreetgever laat het toe dat de schenker iemand buiten de familiekring rechtenvrij begiftigt. Hij kan bijvoorbeeld van oordeel zijn dat het bedrijf in betere handen bij iemand anders is dan bij de familie. Maar er bestaat ook de mogelijkheid dat niemand van de familie bereid is om het bedrijf over te nemen of dat er zelfs helemaal geen opvolger voorhanden is. Dit kan tot gevolg hebben dat het bedrijf wel familiaal blijft maar niet langer in hoofde van schenker maar wel van de begiftigde (De groote, Verkest, Van Bree, 2012).

⁷⁰ Art. 140*bis*, § 1, lid 1, 2°. VI.W.Reg

⁷¹ Art. 140*bis*, § 1, lid 1, 2° VI.W.Reg

4.6.6 De verdachte periode

De uitbreiding van de verdachte periode in artikel 7 VI.W.Succ. bedoelde fictiebepaling moet de ondernemer stimuleren om gebruik te maken van de mogelijkheid om een familiale onderneming bij authentieke akte zonder betaling van registratierechten te schenken (De groote, Verkest, Van Bree, 2012).

De decreetgever beperkt deze verlenging van de verdachte periode tot aan de aandelen en activa bedoeld in artikel 140*bis* VI.W.Reg. Dit zorgt voor de nodige onzekerheid over de draagwijdte en het doel van deze verlenging. Wil men met deze verlenging de ondernemers vooral in de richting duwen van het gunsttarief of wil men meer registraties van de schenkingen van familiebedrijf (De groote, Verkest, Van Bree, 2012).

Hieruit kunnen we afleiden dat aandelen van vennootschappen zonder reële activiteit en uitgesloten patrimonium vennootschappen die niet in aanmerking komen voor het gunsttarief zich moeten houden aan de verdachte periode van drie jaar en niet die van zeven jaar.

4.6.7 Oude gunstregeling

Door de verruiming van het toepassingsgebied zal de kans kleiner zijn dat deze gunstregeling onderbenut zal blijven. Maar wie reeds plannen had gemaakt onder de oude gunstregeling en zich daar geen zorgen diende te maken, moet nu vaak wel tot actie overgaan. Hierbij denken we aan de rekening-courant. Diegene die door middel van de rekening-courant geïnvesteerd hebben in de vennootschap en van de oude gunstregeling konden genieten, kunnen dit nu niet meer (De groote, Verkest, Van Bree, 2012).

Bovendien zullen verschillende familiale holdings opnieuw bekeken moeten worden. Bij de nieuwe gunsteling is het echter een verplichte participatie in een actieve dochter. Hierdoor worden zij gedwongen om belangrijke wijzigingen door te voeren (De groote, Verkest, Van Bree, 2012).

Al bij al kunnen we concluderen dat de Vlaamse overheid duidelijk inzet op planning bij leven. Desondanks is te betreuren dat een regeling die continuïteit nastreeft redelijk frequent wijzigt. Zeker omdat bijvoorbeeld de materie van de verdachte periode toch niet even goed doordacht is. Ook de vraag wat er moet gebeuren met plannings gemaakt onder de oude gunstregeling is niet geheel beantwoord.

4.7 Een globaal overzicht

Familiale ondernemingen en vennootschappen kunnen sinds 1 januari 2012 schenken aan 0% of vererven aan 3% (in rechte lijn en tussen echtgenoten/samenwonenden) ofwel aan 7% (voor anderen). In het decreet werd er een duidelijk onderscheid gemaakt wat men moet verstaan onder een familiale onderneming en vennootschap. Zij moeten beide aan enkele toepassingsvoorwaarden voldoen om van deze regeling gebruik te kunnen maken. Deze zijn de participatievoorwaarde, de activiteitsvoorwaarde en de continuïteitsvoorwaarden. Vervolgens zijn er nog vormvoorwaarden waaraan men moet voldoen. De belangrijkste voorwaarde hierbij is dat men verplicht is om te schenking op te nemen in een notariële akte.

Verder werd er in dit hoofdstuk aandacht besteed aan de toepassing op holdings. Dit omdat bij deze nieuwe regeling een bijzondere participatievoorwaarde van 30% in een operationele dochtervennootschap vereist is. Er wordt daarom een duidelijk onderscheid gemaakt tussen actieve en passieve holdings.

Ook nieuw aan deze gunstregeling is dat men de verdachte periode heeft verlengd naar zeven jaar. Deze zeven jaar is enkel van toepassing voor ondernemingen die onder de gunstregeling hadden kunnen vallen maar toch hebben besloten om hier geen gebruik van te maken.

Vervolgens werd er in de literatuur verschillende punten van kritiek geuit op deze gunstregeling. Zij werden hier uitvoerig besproken en zullen verder besproken worden in hoofdstuk 6.

Ondanks de kritiek op de gunstregeling kan men van een zeer gunstig schenkingstarief genieten indien men aan alle voorwaarden kan voldoen.

DEEL III: PRAKTIJKSTUDIE

HOOFDSTUK 5: INLEIDING & ONDERZOEKSMETHODIEK

5.1 Inleiding

In het laatste deel van de masterproef wordt er getracht een antwoord te vinden op de laatste deelvraag. Het doel hiervan is om het gebruik van de nieuwe gunstregeling beter in kaart te brengen dit door middel van interviews met enkele bevoorrechte getuigen. Hierin wordt er vooral toegespitst op de voorwaarden die verbonden zijn aan deze nieuwe gunstregeling.

In hoofdstuk 4 is er een uitgebreide literatuurstudie gedaan betreffende het nieuwe fiscale kader op het gebied van de overdracht van familiale onderneming, hier werd voornamelijk in gegaan op de schenking van een familie onderneming aan 0%. De voorwaarden, toepassing op holdings, de verdachte periode en de kritiek op de gunstregeling werden hierin besproken. Dit zijn dan ook de onderdelen die uitvoerig onderzocht en besproken zullen worden in de praktijkstudie. We gaan hier kijken of de vooropgestelde voorwaarden voor de ondernemingen wel haalbaar worden geacht door de bevoorrechte getuigen. In de literatuur vindt men over deze voorwaarden verschillende punten van kritiek, maar in hoeverre dit strookt met de praktijk?

In dit deel van de masterproef zullen de bevindingen van het praktijkonderzoek besproken worden. Eerst zal de gehanteerde onderzoeksmethodiek besproken en gemotiveerd worden. Daarna beschrijven we de onderzoekseenheden. Tot slot worden de resultaten uit het onderzoek besproken.

5.2 Methodiek

5.2.1 Diepte-interview

Voor de praktijkstudie werd er geopteerd voor gestructureerde diepte-interviews met bevoorrechte getuigen. Door gebruik te maken van diepte-interviews kan er dieper in gegaan worden op bepaalde ideeën en opvattingen over de gunstregeling.

Door gebruik te maken van diepte-interviews krijgt men een beter inzicht op de vooropgestelde voorwaarden. De interviews zijn gestructureerd met als uitgangspunt de voorwaarden die aan de gunstregeling verbonden zijn. Bovendien werd er zo geprobeerd te achterhalen hoe deze in de praktijk worden toegepast en ervaren. Maar dit belet niet om af te wijken van de structuur en indien nodig in te gaan op bepaalde facetten. De bedoeling van het interview is dus meer inzicht en diepgang te krijgen in concrete situaties.

Een bijkomend voordeel van een interview is dat de vragen toegelicht worden en onduidelijkheden verhelderd kunnen worden zodat de gegeven antwoorden juist en relevant zijn voor het onderzoek. De face to face methode gaf de mogelijkheid om de vragen eventueel te herhalen of anders te formuleren indien de vraag verkeerd werd begrepen (Sekaran, 2003). Hierdoor kon de geïnterviewde duidelijk gemaakt worden wat belangrijk was en zo kon de geïnterviewde dieper ingaan op de informatie die voor het onderzoek relevant is.

Er zijn in totaal 12 diepte-interviews afgenomen met bevoorrechte getuigen. Deze zullen later nog worden besproken. Zij hebben de mogelijkheid gehad om de vragenlijst (in bijlage) op voorhand te bekijken om zo een vlotter verloop van het interview te bekomen. Door de complexiteit van het onderwerp en de vele vragen, duurde elk interview gemiddeld een uur tot een anderhalf uur.

5.2.2 De vragenlijst

De gestructureerde vragenlijst (in bijlage) is opgesteld op basis van de voorwaarden die gesteld worden om gebruik te maken van de schenking aan 0% of de vererving aan 3% of 7%. Eerst werden er enkele inleidende vragen gesteld om zo te weten te komen in hoeverre men ervaring had met deze nieuwe gunstregeling en de opvolging, om zo het vervolg van het interview hier verder op te baseren. Vervolgens kwamen de participatievoorwaarden, activiteitsvoorwaarden, continuïteitsvoorwaarden en de vormvoorwaarden aan bod. Hier werd verder in gegaan of deze voorwaarden wel haalbaar zijn en of men in de literatuur gevormde kritiek gegrond vindt. Vervolgens werden vragen gesteld in verband met de praktijk en welke ervaring de bevoorrechte getuigen hier bij hebben.

5.2.3 De onderzoekseenheden en respondenten

Zoals reeds aangehaald zijn er 12 diepte-interviews met bevoorrechte getuigen geweest. Allereerst werd er gezocht naar personen die ervaring hebben met de gunstregeling. Vele onder hen zijn dagelijks bezig met het toepassen van de gunstregeling op familiebedrijven. Bovendien hebben verschillende respondenten hierover diverse artikels en boeken geschreven.

Hierbij is er een onderscheid gemaakt tussen de grootte van de onderneming of kantoor en de functie. Dit met als doel om zo diverse respondenten aan bod te laten komen.

De nieuwe gunstregeling is van toepassing op zowel de familiale ondernemingen als de familiale vennootschappen. Omdat de grote en middelgrote kantoren vooral te maken hebben met de vennootschappen, komt er ook een boekhouder aan het woord om te achterhalen of de gunstregeling ook toegepast zal worden door de familiale ondernemingen. Zo werd er in de grote en middelgrote kantoren gezocht naar de bevoorrechte getuigen die al enige ervaring hadden met deze gunstregeling. Deze bevoorrechte personen staan vaak in direct contact met de accountant afdeling van het kantoor omdat de accountantsbedrijven i.v.m. de gunstregeling doorsturen naar de bevoorrechte getuigen.

Er werden twee notarissen geïnterviewd omdat familiale ondernemingen en vennootschappen enkel van de vrijstelling kunnen genieten als aan drie cumulatieve vormvoorwaarden voldaan is. De belangrijkste voorwaarde hierbij is dat de schenking van activa of aandelen moet worden vastgesteld bij een authentieke akte. Men is verplicht om de schenking op te nemen in een notariële akte. Bovendien blijkt uit onderzoek van UNIZO dat een kwart van de ondernemers de notaris als belangrijkste raadgever achten in geval van overdracht (zie figuur 15).

Tot slot werden twee instanties geïnterviewd om hun visie op deze nieuwe regeling en opvolging te delen. Hierbij werd gekozen voor Agentschap Ondernemen en UNIZO. Beide instanties werken momenteel rond het thema bedrijfsoverdracht. Zo heeft UNIZO de infosessies met als onderwerp 'denk vroeger aan later'. Bij Agentschap Ondernemen heeft men de week van de bedrijfsoverdracht en subsidies om ondernemers de begeleiden in de overdracht.

Tabel 3: De onderzoekseenheden

	Naam	Functie	Onderneming/instantie
1	Kizzy Wandelaer	Director Middle Market Estate Planning Practice	KPMG
2	Wouter Coppens	Executive Director Personal Tax	Ernst & Young
3	Johan Adriaens	Estate planning en globale vermogensbegeleiding	Neven & Partners
4	Kurt De Haen	Tax partner	Vmb Accountants & Belastingconsulenten
5	Mieke Mallants	Accountmanager	Agentschap Ondernemen
6	Ellen Buysse	Successie- & Vastgoedplanning	Sbb Accountants & Adviseurs
7	Alexandra Sneyers	Notaris	Kantoor: Notaris Raoul VREVEN
8	Philippe Crolla	Notaris	Kantoor: Notaris CROLLA & GEEBELEN
9	Luc Van Laere	Coördinator Overnamecoach	UNIZO
10	Danny Kog	Boekhouder/accountant	Boekhoudkantoor Kog & Co
11	Gert de Greeve	tax advisor	Van Havermaet Groenweghe Belastingconsulenten
12	Stéphanie Vandaele	Senior Advisor Middle Market	KPMG

HOOFDSTUK 6: ONDERZOEKSRESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken die vastgesteld werden uit de diepte-interviews als onderdeel van het kwalitatief praktijkonderzoek. Hierbij werd de opbouw van de vragenlijst gevolgd. Ten eerste worden de inleidende vragen besproken. Vervolgens de toepassingsvoorwaarden met daarbij de participatie-, activiteits- en continuïteitsvoorwaarden. Daarna wordt de verdachte periode en de ervaring in de praktijk besproken om dan nadien af te sluiten met de kritiek en de toekomst van de gunstregeling.

6.1 Inleiding

Bij de inleidende vragen werden aan de respondenten vragen gesteld in het kader van opvolging en daarbij de bewustwording van de bedrijven, de hinderpalen om tijdens het leven te schenken, de oude regeling en de juridische voordelen die verbonden zijn aan de nieuwe regeling. Deze worden hier achtereenvolgens besproken. Op deze manier wordt er getracht na te gaan of de bevoorrechte getuigen enige ervaring hebben met de gunstregeling en opvolging van familiebedrijven.

6.1.1 Opvolging

Bij wijze van inleiding werd aan de respondenten gevraagd wanneer men best kon beginnen na te denken over de opvolging. Volgens de meeste respondenten is het opvolgingsproces voor elk bedrijf en elke persoon anders. Maar iedereen was akkoord dat men dit best zo vroeg mogelijk kon doen en dit liefst op de leeftijd van 50 jaar. Echter elk van hen gaf hierover een andere verklaring.

Volgens de Dhr. Coppens van Ernst & Young is dit een moeilijke vraag om een antwoord op te geven. Want je hebt enerzijds de regeling zoals die er natuurlijk ligt en anderzijds heb je de beslissing om het familiebedrijf over te dragen. Dit zijn namelijk twee verschillende zaken. De regeling is een juridisch element en het ander is eerder een psychologisch element. Door de schenking naar 0% te brengen wordt men gedwongen om eigenlijk vroeg met de opvolging bezig te zijn. Het meest ideale moment om over te dragen is volgens hem het moment wanneer de bedrijfsleider en de eigenaar van de familiale onderneming zelf wil stoppen met het familiebedrijf en een duidelijk beeld heeft van de toekomst van het familiebedrijf.

De meeste respondenten zien de aanwezigheid en de bereidheid van de kinderen om in het familiebedrijf te komen als een belangrijke indicator voor de opvolging.

Zo vindt Dhr. Adriaens het ideale moment om aan opvolging te denken als de ouders op de leeftijd van 50 zijn gekomen. Omdat men op die leeftijd zicht heeft of de kinderen het bedrijf willen overnemen of niet. Wie van de kinderen daar het meest geschikt van zal zijn, zal men pas na enkele jaren weten. Men heeft hier pas een beter zicht op als de kinderen een aantal jaren actief zijn in het bedrijf. Volgens hem kan je best aan de opvolging beginnen te denken als er één van de kinderen op een bepaald moment uitspringt.

Mevr. Buysse van SBB beaamt dat men best kan opvolgen als de kinderen zeven of acht jaar in de onderneming aan het werken om zo geleidelijk aan te gaan overdragen. Maar indien er volgens haar geen kinderen aanwezig zijn en geen opvolger voorhanden is, zullen de meeste pas gaan schenken als men op pensioen gaat.

Dhr. De Haen van vmb gaat hier ook mee akkoord. Volgens hem moet de bedrijfsleider zeker een marge van 10 jaar inbouwen voor de opvolging. Hij is van mening hoe sneller men aan de opvolging begint hoe liever. Maar als men op de leeftijd van 30 jaar hier aan zal beginnen, zullen de kinderen nog veel te jong zijn en heeft men nog geen idee wie in het bedrijf zal stappen. Hij vindt daarom de leeftijd van 50 ideaal omdat de meeste kinderen dan rond de 20 jaar zullen zijn.

Volgens notaris Crolla en Sneyers ben je nooit te jong om aan de opvolging te denken. Volgens Dhr. Crolla is dit het moment als de bedrijfsleider minder actief wordt of voelt dat hij toch niet het eeuwige leven heeft. Ook voor hen is dit situatie afhankelijk.

6.1.2 Bewustwording bij de bedrijven

Uit onderzoek van FBNet dat besproken werd in de probleemstelling blijkt dat bij 40 % van de familiebedrijven binnen de tien jaar opvolging nodig zal zijn. En voor meer dan 20 % van de familiebedrijven zal dit binnen de vijf jaar zijn. Uit de literatuurstudie blijkt dat de opvolging niet altijd vlekkeloos verloopt omdat men er niet op tijd met het opvolgingsproces begint. Om deze reden werd aan de bevoorrechte getuigen de vraag gesteld of zij de bewustwording merken bij de bedrijven om zich toch bezig te houden met het opvolgingsproces.

De meerderheid van de respondenten merken wel dat de bedrijven zich bewust zijn van het feit dat men op tijd aan het opvolgingsproces moet beginnen. Maar er van bewust zijn wilt volgens vele niet zeggen dat men ook effectief met de opvolging bezig is. Het is voor vele bedrijfsleiders moeilijk om iets zomaar te gaan weggeven of overdragen. Vele onder hen zijn er onderbewust, menselijk en gevoelsmatig wel mee bezig. Maar vaak wordt de overdracht niet georganiseerd of worden mensen niet voorbereid om het bedrijf over te nemen omdat de bedrijfsleider zich vaak alleen concentreert op de dagelijkse praktijk. Omwille van die reden wordt dit proces alsmaar uitgesteld.

Dhr. Adriaens merkte op dat vroeger de bedrijfsleiders die naar Neven & Partners kwamen meestal zestigers waren. Maar een paar jaar geleden viel het op dat het eerder de vijftigers zijn die langskomen. Er komen ook mensen langs tussen de 45 en 50 jaar en dit zijn dan meestal de familiebedrijven waar de kinderen rond de 20 jaar. In de literatuurstudie vonden we dat de meeste kinderen pas full-time komen werken in het bedrijf vanaf 21 jaar na het behalen van een diploma (Mass Mutual, 1993). Dit is dus het moment waar duidelijk wordt wie in het bedrijf komt en wie het gaat willen verder zetten. Vanaf dat moment gaat men aan de opvolging beginnen te denken.

Volgens Dhr. Coppens van Ernst & Young zijn sommige bedrijfsleider daar absoluut niet mee bezig omdat zij zich onsterfelijk achten. Bepaalde types van ondernemers zoals de monarch gaan zich dictatoriaal opstellen en willen daar ook absoluut niet mee bezig zijn. Zoals in de literatuurstudie gezien, kan dit type ondernemer de toekomst van het familiebedrijf in gedrang brengen. Veel ondernemers weten ook niet hoe zwaar ze eigenlijk belast worden. Bij de meeste respondenten brengen ze meestal in kaart hoeveel het de erfgenamen zal kosten aan successierechten en wat het voor de toekomst van het bedrijf zou betekenen moest er niets geregeld zijn. Bij Ernst & Young proberen ze de ondernemer te overtuigen dat ze eigenlijk zelf maar een minimale tijd moeten steken in die oefening en dat het grootste werk door Ernst & Young gebeurt. Zij nemen het grootste stuk in handen door de technische uitwerking daarvan, implementatie en de begeleiding van dat traject naar de toekomst toe. Als je dan de combinatie maakt van wat het gaat kosten voor de erfgenamen en wat dit betekent voor de toekomst van het bedrijf met het feit dat ze daar zelf weinig last van ondervinden, zullen de meeste ondernemers wel bereid zijn om met het opvolgingsproces te beginnen. Zelfs het type monarch zal dan verder beginnen na te denken volgens Dhr. Coppens.

De instanties UNIZO en het Agentschap Ondernemen merken wel dat de bedrijven bewust zijn van het opvolgingsproces. Bij UNIZO stellen ze ook vast dat het proces van opvolging door vele ondernemers alsmat wordt uitgesteld en als ze een keer zeventig zijn ze gaan beseffen dat het tijd wordt om te stoppen. Maar als men dan nog aan het proces moet beginnen, zal dit voor vele bedrijven veel te laat zijn. UNIZO doen infosessies over de overdracht en zij doen dit op 17 locaties en merken hierbij een massale opkomst van ondernemers. Ook bij het Agentschap Ondernemen delen zij informatiepakketten uit en hebben ze de week van de overdracht. Hier merken zij dat de ondernemers er zich toch bewust van worden.

Notarissen Crolla en Sneyers hebben zelf nog geen vragen gehad over de opvolging. Dus volgens hen is er geen bewustwording bij de bedrijven om zich bezig te houden met het opvolgingsproces.

Dhr. Kog ondervindt uit zijn ervaring dat die bewustwording heel plots komt. Volgens hem is het overgeven of verkopen van het bedrijf niet iets dat jaren lang aansleept. Uit bovenstaande reacties kunnen we besluiten dat de opvolging toch niet zomaar van vandaag op morgen wordt besloten.

6.1.3 De schenking en de hinderpalen

Buiten de schenking via deze gunstregeling zijn er nog andere mogelijkheden om het bedrijf over te dragen. Aan de respondenten werd daarom gevraagd of zij de schenking via de gunstregeling als mogelijke optie zien en wat mogelijk de hinderpalen zouden zijn bij die schenking.

De belangrijkste hinderpaal dat de respondenten ervaren in de praktijk is het psychologisch element. Het bedrijf is iets van zichzelf waar ze hard voor gewerkt hebben daarom hebben ze het moeilijk om dit zo maar weg te schenken.

De meeste hinderpalen handelen over de kinderen. Eerst en vooral zijn er wel kinderen en zijn ze bereid en in staat om het over te nemen. Als men de kinderen niet bekwaam genoeg acht, zal men zeker niet schenken. Vele vinden dat de kinderen nog niet klaar zijn om het over te nemen of de kinderen zijn nog te jong. De bedrijfsleider heeft het vaak ook moeilijk met de keuze aan wie men nu moet gaan schenken. Dit probleem doet zich vaak voor als er meerdere kinderen zijn waarvan sommige actief zijn in het bedrijf en de andere niet actief zijn. Als de onderneming het enige vermogen van de ouders is, wordt het moeilijk om de niet actieve kinderen te gaan betrekken bij de schenking en de verdeling van het vermogen.

Dhr. De Greeve is van mening dat men de kinderen ook niet graag inlicht over de waarde van de onderneming uit angst dat de kinderen zich misschien anders gaan gedragen t.o.v. hun ouders of anders in het leven zullen staan. Volgens Mevr. Buysse zijn familiale situaties ook belangrijke hinderpalen om niet te schenken. Er zijn ruzies in de familie aanwezig of men wil bepaalde conflicten onderling vermijden.

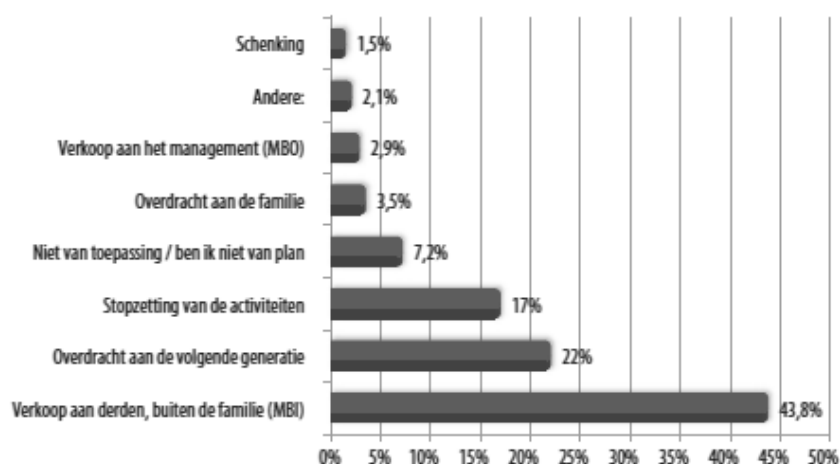
Bijna alle respondenten gaven aan dat de ondernemers het moeilijk hebben met het wegschenken van alle vermogensbestanddelen. Uit onderzoek van UNIZO blijkt dat er slechts 1.5% het bedrijf zou overdragen via schenking. 22% van de ondernemers wil wel overdragen naar de volgende generatie maar zal dit dan niet doen via de schenking (figuur 14). Met deze nieuwe regeling hoopt de decreetgever dat het aantal schenkingen en opvolgingen zullen stijgen.

Eén van de meest vernoemde hinderpaal door de respondent is dat men niet wil schenken omdat men de inkomsten en controle nog in handen willen houden. Voor sommige is de onderneming het enige vermogen en zit er voor een groot deel hun pensioen ook in. De

respondenten haalden allemaal aan dat dit heel gemakkelijk verholpen kan worden door gebruik te maken van voorbehoud van vruchtgebruik of een burgerlijke maatschap.

In bepaalde situaties kan men het bedrijf niet schenken aan 0% door de holdingstructuur. Dubbele holdingstructuur en passieve holding waarbij men geen 30% heeft in een actieve dochter komen niet in aanmerking. Dit vindt Dhr. Coppens toch wel een belangrijke hinderpaal omdat veel bedrijven een dubbele holdingstructuur hebben omwille van bepaalde redenen en daarom ook niet bereid zijn om hun vennootschap zo te gaan herstructureren zodat ze wel in aanmerking komen.

Figuur 14: Opties ingeval van overdracht van de onderneming



Bron: De Grote Eindeloopbaan-enquête UNIZO, 2011

Als in de familie actieve en niet-actieve kinderen zitten, kan men dit oplossen door het te verkopen aan de actieve kinderen en de niet-actieve kinderen te vergoeden met geld. Dhr. Adriaens heeft al verschillende dossiers gedaan waar de kinderen het gaan kopen van de ouders. Het volledig verkopen aan de kinderen aan de marktwaarde is volgens hem niet zo'n goed idee. Hierbij stelt hij altijd vast dat de kinderen in de problemen komen. Volgens hem schatten de ouders de waarde van hun bedrijf meestal te hoog in. Daarom is hij voorstander van het gedeeltelijk schenken en gedeeltelijk verkopen zodat de niet-actieve kinderen op een correcte manier gecompenseerd worden.

Iedere respondent zou de schenking zeker aanraden mits met een aantal factoren en hinderpalen rekening gehouden wordt. Een controlestructuur zoals een maatschap wordt daarom in de meeste gevallen ook aangeraden en toegepast. Notaris Sneyers merkte op dat een schenking een oplossing kan zijn in veel gevallen omdat de meeste schenkingen in aanwezigheid zijn van de toekomstige erfgenamen. Indien een testament wordt opgemaakt, staan daar meestal niet de redenen in waarom de ouders iets aan een bepaald kind

toebedelen. Dit zorgt natuurlijk achteraf voor onderlinge conflicten en dat komt de toekomst van het bedrijf zeker niet ten goede.

6.1.4 De oude regeling

Uit de literatuurstudie blijkt dat de oude regeling amper werd toegepast. Eén van de redenen hiervoor was dat ze niet bekend genoeg was. Bij de oude regeling was de schenking aan 2% en er waren andere voorwaarden aan verbonden. De vraag die aan de respondenten gesteld werd of dat volgens hen de oude regeling voldoende bekend was en wat hier dan juist negatief aan werd ervaren. Vervolgens werd de vraag gesteld of de nieuwe regeling nu wel meer van meer bekendheid geniet.

De oude regeling was bij weinig mensen bekend en veel minder dan nu bij de huidige regeling volgens de meeste respondenten. Maar diegene die met de opvolging bezig waren, wisten wel af van het bestaan van de regeling.

Volgens Dhr. De Greeve, De Haen en Coppens werd de oude regeling helemaal niet als negatief ervaren. Maar het was wel een regeling waarvan men het bestaan niet wist ofwel het enige wat men wist, was dat er geen successierechten betaald moesten worden. Wat voor vele als een groot voordeel aan deze regeling beschouwd werd. Dhr. Coppens ondervond in de praktijk dat bij de overdracht van de familiale onderneming men vergat dat er voorwaarden waren waar men aan moest voldoen. Bovendien toetste men ook niet of men aan die voorwaarden voldeed of niet.

Daarnaast kon je vroeger in ons land ook al belastingvrij schenken via de Nederlandse notaris met een overlevingsvoorwaarde van drie jaar. Hier werd bij de oude regeling in kader van schenkingen van familiale ondernemingen weinig gebruik van gemaakt. Maar om te erven aan 0% kon je wachten tot men dood ging en daarvoor moest men niets doen als men aan alle voorwaarden voldeed. Zolang men leefde kostte het noch moeite noch geld. Volgens de bevoorrechte getuigen werd de overlijdensregeling wel gebruikt. Natuurlijk is er een belangrijk verschil; bij de oude regeling moest je sterven om er gebruik van te kunnen maken. Dit konden ze toen dus niet actief gaan adviseren. Je kon je er wel op inrichten dat men aan de voorwaarden voldeed. Als je nu de vrijstelling wilt krijgen, moet je gaan schenken. Dhr. De Greeve is dan ook van mening dat dit zal leiden tot meer schenken dan vroeger.

Dhr. Adriaens had de ervaring dat de oude regeling veel te ingewikkeld was en de voorwaarden veel te zwaar waren. Voor hem is het nu veel makkelijker om aan een klant de regeling uit te leggen. Hij kan op basis van de balans met 99% zekerheid zeggen of men er

nu onder valt of niet. Hij is dus van mening dat deze regeling van meer bekendheid geniet en ook meer gebruikt zal worden.

Wat wel door Dhr. Coppens als negatief werd ervaren bij de oude regeling is dat men het personeelsbestand op een bepaald niveau moest houden na een overlijden. Dit is natuurlijk niet evident in moeilijke economische omstandigheden.

De twee notarissen zijn op de hoogte van het bestaan van de regeling maar specifieke details weet men daar niet over. Notaris Sneyers zou de regeling zeker aan de klanten aanraden terwijl notaris Crolla dit niet zou doen.

Accountant Kog wist van het bestaan van de regeling maar kon ook geen verdere informatie geven over de voorwaarden. Dhr. Adriaens gaf in zijn interview ook al aan dat het aantal mensen die dagelijks met de regeling bezig zijn, heel beperkt is. Dit werd ook bevestigd bij het maken van afspraken van de interviews.

Opmerkelijk is dat alle bevoorrechte getuigen de nieuwe regeling veel beter vinden dan de oude regeling. Er zijn nog altijd punten van kritiek, waar we later verder op zullen in gaan. Maar iedereen is van mening dat deze regeling meer gebruikt zal worden dan de oude regeling. De nieuwe regeling geniet ook meer bekendheid dan de oude door de vele seminars en infosessies die gegeven worden. Bovendien is er ook veel over geschreven.

6.1.5 Juridische voordelen gunstregeling

Vervolgens werd de vraag gesteld wat de bevoorrechte getuigen als juridische voordelen ondervinden aan deze gunstregeling.

Volgens Dhr. Adriaens van Neven & Partners is er één belangrijk juridisch voordeel verbonden aan de gunstregeling namelijk de waardering van de schenking gebeurt op het moment zelf. Hij geeft hierbij als voorbeeld een kind stapt in het bedrijf en krijgt daarbij een pakket aandelen. Als op dat moment het bedrijf vijf miljoen waard is dan wordt je op dat moment gewaardeerd op vijf miljoen en niet op het moment dat de vader sterft. Normaal gezien wordt er bij een schenking gekeken hoeveel het waard is als de ouders sterven. Het kan dan zijn dat je iets krijgt van één miljoen en je bouwt het zelf uit tot vijf miljoen. Op het moment dat de ouders dan sterven wordt je uiteindelijk afgerekend op vijf miljoen. Het voordeel van deze wetgeving is dat de kinderen die in het bedrijf stappen voor zichzelf aan het werken zijn en niet voor de toekomst van de broers of zussen die niet actief in het bedrijf zijn. Op het ogenblik van het overlijden van de ouders kunnen degene die niet in bedrijf gestapt zijn geen aanspraak maken op de gestegen waarde van de aandelen.

Mevr. Buysse van sbb gaf hetzelfde juridisch voordeel als Dhr. Adriaens maar zag nog een bijkomend voordeel aan deze gunstregeling. Bij heel veel ondernemingen heeft men al het geld in de onderneming gestoken. Stel er is één zoon die het bedrijf gaat overnemen. Men doet dan de schenking van het familiebedrijf aan de zoon. Maar op het ogenblik van het overlijden van de ouders geschiedt in principe de inbreng van onroerende goederen in natura. Maar bij deze regeling is er het voordeel dat nu ook afgifte in geld mogelijk is als de andere kinderen niet gelijk bedeed zijn.

Dhr. De Greeve van Van Havermaet Groenweghe is van mening dat je met deze gunstregeling zekerheid koopt. Het verkrijgen van het attest geeft de onderneming een zekerheid. Vervolgens gaat men schenken en indien men niet gaat schenken weet men dat men kan vererven aan de 3% of 7%. Echter volgens hem is het nadeel van een regeling in kader van successie dat je die regeling vandaag hebt en de wetgeving de neiging heeft om regelmatig te veranderen. Dit leidt uiteindelijk allemaal tot rechtsonzekerheid.

Deze mening wordt ook gedeeld door Dhr. De Haen van vmb en Dhr. Coppens van Ernst & Young. Voor Dhr. Coppens is het allerbelangrijkste dat de beoordeling van de voorwaarden gebeurd op de dag van de schenking. Bovendien ben je op dat moment zeker door het feit dat je het attest hebt gekregen van de Vlaamse Belastingdienst dat je voldoet aan de regeling en kunt schenken aan 0%. Voor hem is het een bijkomend voordeel dat je van het 0% tarief kan genieten indien men zou beslissen om te verkopen. Een bijkomende voorwaarde hierbij is wel dat de kopers aan de voorwaarden voldoen. Men kan dan een aantal voorwaarden laten opnemen in de verkoopovereenkomst dat de vennootschap nog voor de resterende tijd van die 3 jaar verder gezet zal moeten worden. Er worden dan eventueel boete clausules opgenomen in het contract moest men hier van afwijken.

Dat de schenking vaststaand is en meestal uitgewerkt en besproken is met de kinderen, vindt Notaris Sneyers een belangrijk voordeel. Terwijl een testament voor veel mensen als een verrassing uit de bus kan komen. Het is dus een juridisch voordeel dat meestal alle betrokkenen aan tafel zitten in kader van de schenking. Zeker als het gaat over de overdracht van een familiebedrijf is het belangrijk dat heel de familie hierbij betrokken wordt en dat er een duidelijke communicatie is.

6.2 Toepassingsvoorwaarden

In dit deel komen de toepassingsvoorwaarden aan bod. Bij elke voorwaarde zal er een korte omschrijving zijn wat nu deze voorwaarden inhouden. Voor meer uitleg kan u naar de literatuurstudie kijken waar alles uitgebreid behandeld is. Eerst worden de participatievoorwaarden besproken. Vervolgens de continuïteitsvoorwaarden om dan nadien af te sluiten met de activiteitsvoorwaarden.

6.2.1 De participatievoorwaarden

De participatievoorwaarde vereist dat op het moment van schenking of vererving minstens 50% van de aandelen in volle eigendom moeten toebehoren aan de schenker/erflater en/of zijn familie. Deze grens wordt verlaagd naar 30% indien de aandelen verspreid zijn over meerdere aandeelhouders. Aan de respondenten werd gevraagd of zij de participatievoorwaarde haalbaar achten voor de ondernemers.

Bijna alle respondenten vinden dit een haalbare voorwaarde voor familiebedrijven. Als het over een familiebedrijf gaat, zitten de meeste aandelen in de familie. De KMO wereld is familiaal georiënteerd dus dit zal voor de meeste wel haalbaar zijn. Niemand heeft met deze voorwaarde in de praktijk al problemen ondervonden. De schenker moet namelijk samen met zijn familie de aandelen bezitten. Dhr. Adriaens haalt aan dat het begrip 'familie' heel ruim wordt gezien. Volgens hem valt iedereen onder het begrip 'familie' die je bij wijze van spreken op de begrafenis ziet. Dhr. Coppens merkte op dat men die voorwaarde niet zo strikt moet zien. Het bezit van de aandelen mag bovendien ook enkel en alleen vruchtgebruik zijn. Juridisch gezien is volle eigendom niet gelijk aan de som van blote eigendom en vruchtgebruik. Maar in deze regeling is dit wel het geval. Daarom is het volgens hem in de meeste situaties niet zo moeilijk om aan die 50% te geraken.

De ondernemingen en vennootschappen die gehouden worden door natuurlijke personen komen in aanmerking voor de gunstregeling en dit is een kmo volgens Dhr. De Haen. Volgens hem is de regeling gemaakt voor kmo's en daar zit meestal een familie achter het bedrijf. Daarbij merkt hij op dat een KMO niet genoteerd is en ook niet in handen van holdings waar Amerikaanse groepen achter zitten zoals bij Coca-Cola. Zij gaan zeker geen aanspraak maken op die regeling want dat is voor hen ook niet aan de orde. Hij geeft ook de mogelijkheid om desnoods de aandelen te verhangen om toch aan de grens te komen moest men hier niet aan voldoen.

Bij de grens van 30% ondervinden de respondenten ook geen problemen. Dhr. Coppens haalt aan dat bij deze grens het vooral de bedoeling is geweest om familiebedrijven te

ondersteunen en dat zijn bedrijven waar de aandelen toch voor het grootste stuk in handen zijn van de familie. Hij vindt dat het niet de bedoeling is om mensen gebruik te laten maken van de regeling die een pakket aandelen hebben in beursgenoteerde ondernemingen die niet in handen is van een familie zoals ook Dhr. De Haen aanhaalde.

Dhr. De Greeve haalt wel een hinderpaal aan als men de families gaat beschouwen als een privé persoon, die eigenaar is van de aandelen. Volgens hem zie je dat stukken van de participatie door andere vennootschappen worden aangehouden. Hij vindt dat hier een bepaalde hinderpaal in zit. Mevr. Wandelaer van KPMG vindt het bij de participatievoorwaarde een minpunt dat er geen rekening wordt gehouden met de aandelen indien de aandelen worden aangehouden via een familiale holding of andere rechtspersoon. Enkel het rechtstreekse aandelenbezit komt in aanmerking.

Uit de reacties van de bevoorrechte getuigen kunnen we concluderen dat de participatievoorwaarde een haalbare voorwaarde is voor de meeste familiebedrijven. Geen enkel van de respondenten ondervond in praktijk hier moeilijkheden.

6.2.1.1 Rekening-courant

De schenking van vorderingen zoals de rekening-courant komen niet langer meer in aanmerking voor de gunstregeling. De rekening-courant is namelijk een veel gebruikte vorm waarin een bestuurder zijn vennootschap geld leent. Ook vormen deze vorderingen vaak het werkkapitaal van een vennootschap (Cardoen, 2012). Hoe staan de bevoorrechte getuigen t.o.v. de afschaffing van de vrijstelling van de vorderingen?

Het grotendeel van de respondenten vindt het goed en logisch dat dit bij de nieuwe regeling afgeschaft is. Zij halen allemaal aan dat dit is om misbruiken te voorkomen. Bij de vorige regeling werd er een grote rekening-courant opengezet en dat kon je dan vererven aan 0%. Hier werd veel misbruik bij gepleegd. Dhr. Adriaens verklaart wat de eigenlijke bedoeling van de rekening-courant is. De rekening-courant wordt gebruikt als het bedrijf in nood zit door eigen geld bij te storten. Vanaf het moment dat het bedrijf dit kan terugbetalen, dient men dit ook terug te betalen. Hij geeft net zoals andere respondenten aan dat de rekening-courant vaak gebruikt wordt om interest te vragen. Langs de andere kant vindt hij het spijtig dat de rekening-courant niet meer van toepassing is voor een bedrijf dat door moeilijkheden geld in de rekening-courant heeft gestoken. Maar hij maakt de terechte opmerking dat je een bedrijf ook niet moet wegschenken als je een echte rekening-courant hebt. Een bedrijf dat in moeilijkheden zit, kan je best dan ook niet wegschenken.

Hij doet vervolgens nog de uitspraak: "*Bedrijfsleiders moeten leren om hun geld op een deftige manier te beleggen binnen de vennootschap en niet de rekening-courant te gebruiken om een spaarboekje te creëren van 6%.*"

Mevr. Buysse verdedigt haar standpunt door te zeggen dat het geld op de rekening-courant eigenlijk iets is van de bedrijfsleider. De vennootschap heeft iets geleend van de bedrijfsleider en dus is het eigenlijk ook niet van de vennootschap zelf.

Volgens Dhr. Coppens hebben veel bedrijfsleiders een rekening-courant vordering of een lening toegestaan aan de onderneming. Hij kijkt hier kritisch naar omdat men er van uit is gegaan dat de rekening-courant een soort van optimalisatie middel is. Men is er van uit gegaan dat enkel om fiscale redenen dergelijke gelden ter beschikking gesteld zijn aan de vennootschap, om er op deze manier goedkoop inkomsten uit te halen onder de vorm van interesten. Hij is van mening dat een vordering, geld is dat in de vennootschap geïnvesteerd is. Voor hem is dat dus eigenlijk niet veel verschillend dan aandelen in een bedrijf. Dhr. Coppens geeft aan dat er soms geen behoefte is om op een permanente basis geld in het bedrijf te steken door middel van een kapitaalsverhoging. Maar het kan zijn dat je gedurende een korte tijd met het oog op een bepaalde investering middelen ter beschikking wilt stellen aan de vennootschap. Hij is dus van mening dat dit een onzekerheid is en als een negatief punt beschouwd wordt. Zelf merkt hij ook op dat bedrijfsleiders hier ook een foute visie op hebben en nog altijd denken dat die rekening-courant overdraagbaar is aan 0% via deze regeling.

Hij ziet het niet als een hinderpaal om de regeling toe te passen maar het maakt het iets complexer. Nu kan je je bedrijf schenken aan 0%. Maar de vorderingen ga je ofwel aan het normale tarief van roerende goederen schenken namelijk 3% ofwel ga je via een Nederlandse notaris schenken aan 0%.

Deze oplossing werd ook gegeven door Mevr. Wandelaer, Mevr. Buysse en Dhr. De Greeve. Mevr. Wandelaer geeft ook de mogelijkheid dat men de vorderingen kan inbrengen in het kapitaal. Zo zijn op die manier de vorderingen mee inbegrepen in de waarde van de aandelen van de vennootschap.

Dhr. Coppens haalt aan dat de bedoeling van de decreetgever was om de toekomst van de bedrijven in Vlaanderen en bij uitbreiding in de EER veilig te stellen. Hij vindt het dan ook bizar dat middelen die in een bedrijf zijn geïnvesteerd door iemand onder de vorm van rekening-courant of leningen, dat die niet worden beschouwd als middelen zijnde geïnvesteerd in een onderneming. Hij heeft er vooral moeite mee dat die per definitie als fiscaal misbruik werden bestempeld.

6.2.2 De activiteitsvoorwaarden

Er moet een economische activiteit in de vennootschap zitten zoals gedefinieerd in het decreet en besproken in de literatuurstudie. In het deel van de activiteitsvoorwaarden richten we ons op de reële economische activiteit. Uit de literatuurstudie is gebleken dat een vennootschap geen reële economische activiteit heeft als men niet aan bepaalde voorwaarden voldoet. Hiervoor gaat men kijken naar de balansposten of de jaarrekening van de familiale vennootschap. Als bij minstens één van de drie boekjaren voorafgaand aan de schenking of overlijden cumulatief blijkt dat:

- De bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen een percentage gelijk of lager dan 1,50 % uitmaken van de totale activa;
- de terreinen en gebouwen meer dan 50 % uitmaken van het totaal actief.

Aan de respondenten werd de vraag gesteld of zij dit goede criteria vinden om naar de reële economische activiteit te kijken en of zij eventueel andere criteria zouden aanraden.

De meeste van hen vinden dit goede criteria. Zij gaven meteen aan dat de regeling niet bedoeld is voor de zuivere privé en patrimoniumvennootschappen. Ten eerste heeft men gezocht naar een middel om de echte villa vennootschappen uit te sluiten. Om deze uit te sluiten heeft men de parameter van het onroerend goed ingestoken, dat is de 50%. Door naar het personeel te kijken kan men nagaan of er wel een activiteit is.

Mevr. Wandelaer van KPMG en Dhr. Coppens van Ernst & Young gaven aan dat indien men kan aantonen dat de onroerende goederen gebruikt worden voor beroepsdoeleinden en niet voor privé en er is wel een reële economische activiteit aanwezig, men wel kan gebruik maken van de nieuwe regeling. Dhr. Coppens gaf als voorbeeld een consultancy bedrijf dat omwille van de uitstraling van het bedrijf gekozen heeft om een duur pand te kopen dat meer dan 50% van het actief uitmaakt. Of je bent een startend consultancy bedrijf waar de salarissen effectief lager zijn dan 1.5% van het totaal actief. Hier voorziet het decreet de mogelijkheid om een tegenbewijs te leveren. Als je kan aantonen dat je een consultant bent, facturen verstuurd en contracten opstelt, vormt die volgens Dhr. Coppens geen enkel probleem. Daarom heeft Mevr. Wandelaer kritiek op het feit of aanwending van de onroerende goederen (voor beroep of privé) een belangrijke rol speelt of niet, niet duidelijk uit de wettekst valt op te maken. Zij vindt enige verduidelijking hierover aangewezen.

Dit zijn heel goede en duidelijke criteria voor Dhr. Adriaens want als er een familiebedrijf bij hem komt, kan hij door enkel naar de laatste drie boekjaren te kijken, zeggen of men onder gunstregeling zal vallen of niet. Maar hij maakt hier wel een kanttekening bij. Een kleine KMO gaat al geen splitsing doen van de exploitatie- en patrimoniumvennootschap, alles zit daar dus in één vennootschap. Stel het onroerend goed is nog niet veel afgeschreven dan gaat dit onroerend goed meer zijn dan het totaal actief.

Vervolgens haalt hij aan dat wanneer heel de familie in het bedrijf werkt en geen andere personeelsleden aanwezig zijn, men ook deze criteria niet haalt want enkel de personeelsleden vallen hieronder en niet de familie. Verder is Dhr. Adriaens van mening dat men de economische activiteit vaag heeft omschreven. Voor hem had het er iets duidelijker in moeten staan wat er nu juist onder valt en wat niet. Met deze uitspraak doelt Dhr. Adriaens op de managementvennootschappen.

Echter Dhr. De Greeve van Havermaet en Groeneweghe vindt dit geen goede criteria omdat men zich beperkt toch de onroerende goederen. Hij is van mening als men een toets wilde maken naar vennootschappen met bijzonder weinig activiteit, men ook naar de beleggingen had kunnen kijken en niet alleen naar de onroerende goederen. Maar hij kan hier niet op tegen zijn want volgens hem geeft hem dit als adviseur meer mogelijkheden. Ook is hij van mening dat als men de patrimoniumvennootschappen niet wil toelaten, men ook de pure beleggingsvennootschappen moet aanpakken.

Hieruit kunnen we concluderen dat deze criteria voor de meeste ondernemingen geen struikelblok zal zijn. Men heeft deze twee parameters genomen om heel snel de vennootschappen eruit te halen die men niet bij deze gunstregeling bedoeld. Voor de ondernemingen die niet voldoen aan de criteria zoals het hierboven beschreven voorbeeld bestaat er nog altijd de mogelijkheid om een tegenbewijs te leveren.

6.2.3 De continuïteitsvoorwaarden

6.2.3.1 Drie jaar ononderbroken onderneming verder zetten

Bij de continuïteitsvoorwaarden moet de onderneming gedurende drie jaar ononderbroken voortgezet worden. De vraag die aan de respondenten werd voorgelegd, is of zij deze drie jaar wel voldoende achten.

Drie jaar is voor de meeste respondenten voldoende en zeker haalbaar. De meeste onder hen maken hier de vergelijking met de vijf jaar van de vorige regeling. Deze vijf jaar werd door de respondenten als te lang beschouwd. In de praktijk merken ze ook dat de bedrijven en de opvolgers kunnen leven met die drie jaar. De bedoeling van de gunstregeling is dat de ondernemingen worden verder gezet. Dus daarom is drie jaar een voldoende lange periode. Vele snappen niet goed waarom nu eigenlijk voor drie jaar is gekozen en niet bijvoorbeeld voor twee of vier jaar. Nergens wordt onderbouwd waarom men nu precies voor drie jaar heeft gekozen.

"Als ik een langere periode zou willen dan drie jaar spreek ik tegen de belangen van mijn klant, want hoe langer ze het zetten hoe minder makkelijk haalbaar het gaat worden" zegt Dhr. Coppens. Maar anderzijds maakt hij ook de opmerking dat in de geest van de decreetgever men toch beter vijf jaar had kunnen houden. Hij is van mening dat de economie dan toch de zekerheid had om door het bedrijf gestimuleerd te worden voor de volgende vijf jaar.

Mevr. Buysse vindt als je gaat kijken naar de continuïteit van de familiale ondernemingen drie jaar weinig is om de onderneming verder te zetten. Zij vindt dat dit veel te weinig is om zomaar mensen van die 0% te laten genieten. Voor haar mocht het dan ook vijf jaar blijven bestaan voor de continuïteit van de ondernemingen.

Dhr. Coppens maakt een terechte opmerking dat men bij de continuïteitsvoorwaarde een onderscheid had moeten maken tussen bedrijven waar een bepaalde economische activiteit in zit en vrije beroepers. Hij merkt dat hier in de praktijk dikwijls problemen op duiken.

Hij geeft hierbij het voorbeeld van een tandarts waarbij zijn praktijk in een vennootschap zit. Als de tandarts overlijdt dan zal het niet evident zijn om de activiteit onmiddellijk verder te zetten. Maar in het decreet wordt gesproken van het ononderbroken verder te zetten van de activiteit. Dit wil dus zeggen dat de dag na het overlijden de activiteit verder gezet moet worden. Dit is voor de ondernemingen meestal het geval maar voor een dokter of tandarts niet. Daar moet nog een overnemer gezocht worden. Daarom is het jammer dat er nergens in het decreet iets voorzien is voor situaties van overmacht. Hij vindt het een mankement in de regeling dat men bijvoorbeeld nergens zegt dat in geval van overmacht men binnen het half jaar voor een overnemer moet zorgen.

6.2.3.2 Kapitaalvermindering

Het kapitaal van het familiebedrijf mag gedurende drie jaar niet dalen noch door uitkeringen noch door terugbetalingen. De vraag hier is of zij dit haalbaar vinden voor de familiebedrijven.

Het niet dalen van het kapitaal is haalbaar voor de ondernemingen volgens de meeste respondenten. Dhr. De Haen haalt aan dat de onderneming namelijk kapitaal nodig heeft om te kunnen functioneren als werkkapitaal. Hij geeft ook aan dat men meestal kapitaalvermindering doet om dit belastingvrij naar de privé te kunnen krijgen. Hij vindt dan ook dat wanneer er nieuwe kapiteins op het schip komen met een opvolgingsverhaal men maar drie jaar de kat uit de boom moet kijken om voor stabiliteit te zorgen.

Dhr. Adriaens gaat akkoord met wat Dhr. De Haen zegt. Hij voegt er wel aan toe dat de sancties niet zo zwaar zijn moest men toch een kapitaalvermindering willen doorvoeren. Men

wordt dan pro rata belast. Bijvoorbeeld je doet een daling van 5% dan moet er op die 5% wel schenkingsrechten betaald worden. Notaris Sneyers vindt het terecht dat ze op die manier proberen de mensen die slechte gedachten hebben van die ontsnappingsroute te vermijden.

Dat men geen kapitaalverminderingen mag doen, vindt Dhr. Coppens wel een minpunt. Hij haalt hier aan dat bedrijven soms met een heel hoog gekapitaliseerd vermogen zitten en op een bepaald punt is dat kapitaal niet meer noodzakelijk. In dat geval zou het handig zijn moest men dit kunnen verminderen. Hiervoor moet je dus drie jaar wachten of 3% betalen.

Dhr. De Greeve raad wel aan om bij successie een vermindering toe te laten om de successierechten te kunnen betalen.

6.2.3.3 Verkoop binnen de drie jaar

De gunstregeling voorziet de mogelijkheid dat men binnen drie jaar de onderneming mag verkopen. Echter de voorwaarden moeten dan wel door de koper vervuld blijven. Door de verkoop van de onderneming zal het familiebedrijf niet altijd een familiebedrijf blijven. De continuïteitsvoorwaarde van de activiteit lijkt hier te primeren boven het behoud van het familiaal karakter (De groote, Verkest, Van Bree, 2012). Echter in de literatuurstudie hebben wij gezien dat de betrokkenheid van de familie is wat het familiebedrijf net onderscheid van een niet-familiebedrijf (Chua et al, 1999). We hebben aan de respondenten de vraag gesteld wat zij van deze verkoop vinden.

Opmerkelijk is dat al de respondenten achter de mogelijkheid van verkopen binnen de drie jaar staan en dit zonder hiervoor fiscaal afgestraft te worden. Elk van hen raad dan ook aan om een aantal voorwaarden op te nemen in de verkoopovereenkomst dat de vennootschap nog voor de resterende tijd van die drie jaar verder gezet moet worden en aan de voorwaarden moet voldoen. Er kunnen dan eventueel boete clausules worden opgenomen in het contract moest men zich daar toch niet aan houden.

Mevr. Buysse gaf hier aan dat er de mogelijkheid is om de koper de schenkingsrechten te laten betalen i.p.v. te voldoen aan alle voorwaarden. Maar ze maakte hier terecht de opmerking dat de onderhandelingspositie van de verkoper niet zo goed zal zijn indien men gaat verkopen. Meestal ga je voor een lagere waarde moeten verkopen als men aan al die voorwaarden gaat moeten voldoen. De meeste zijn ook van mening dat de koper de onderneming gaat kopen omdat hij interesse heeft in de onderneming en het effectief ook wel wil verder zetten.

Niemand onder de respondenten vind het noodzakelijk dat de onderneming binnen de familie moet blijven. De decreetgever streeft namelijk voor het behoud van ondernemingen in Vlaanderen hetzij dit familiale ondernemingen zijn of niet. Sommige van hen gaven hier een

verschillende uitleg voor. Namelijk volgens Dhr. Adriaens zijn er veel ondernemers die jaren dromen van een overnemer die veel geld wil betalen voor de onderneming. Als je hier dan te veel nadruk gaat leggen op het familiale, ga je problemen krijgen als er een overnemer komt die wel veel geld wil betalen.

Dhr. De Greeve merkt op dat je moet afvragen wat je wilt. Wil je de familiale overdracht en voortzetting door kinderen aanmoedigen, dan zou het logisch zijn dat de kinderen de activiteit verder zetten. Of is het eerder om de activiteit verder te zetten ongeacht wie dat gaat doen. Hij is er zich van bewust dat als je dat gaat uitsluiten je met verschillende combinaties te maken gaat krijgen waarbij men gaat doen alsof het kind het verder zet en dat het toch daadwerkelijk iemand anders is. In dit geval kan men het beter toelaten.

Dhr. De Haen is van mening dat men hier vooral de continuïteit van de onderneming wil stimuleren. Het gaat namelijk op behoud van de tewerkstelling. Volgens hem is de Vlaamse overheid al heel tevreden als de overnemer de mensen gaat behouden en ze niet zomaar op straat gooit. Het is daarom niet de bedoeling de bedrijven binnen de families te houden. Maar het doel is het ondernemen aanmoedigen en stabiel maken. Voor hem is dat de hele filosofie van het verhaal.

6.2.3.4 Schenking buiten de familie

Aangezien de schenking niet noodzakelijk tot gevolg moet hebben dat het bedrijf familiaal blijft, laat de decreetgever toe dat de schenker iemand buiten de familiekring rechtenvrij begiftigt. De schenking aan deze derde kan trouwens tot gevolg hebben dat het bedrijf weliswaar familiaal blijft doch niet langer in hoofde van de schenker dan wel van de begiftigde.

De mogelijkheid om buiten de familie te schenken, werd door alle bevoorrechte getuigen positief ervaren. De meeste gaven hiervoor dezelfde uitleg. Het kan goed zijn dat in je familie of in de volgende generatie niemand vindt die geïnteresseerd is in het bedrijf. Maar in het bedrijf heb je wel iemand die geïnteresseerd is om het bedrijf over te nemen en ambitieus en beloftevol is. Dan kan de schenking hierbij een mogelijke optie zijn. Maar alle respondenten geven aan dat de schenking aan derden uiterst weinig zal voorkomen. Zeker als de bedrijfsleider zelf kinderen heeft en de onderneming zijn enige vermogen is.

Volgens Dhr. Adriaens bestaat er wel de mogelijkheid dat onder de nieuwe gunstregeling een schenking wordt gedaan van een beperkt pakket aandelen aan bepaalde niet familieleden uit dankbaarheid. Maar hij geeft ook wel aan dat de mensen die kiezen voor een opvolgsscenario in de praktijk ook wel zullen kiezen voor de schenking aan familieleden.

Dhr. Adriaens heeft in de praktijk al een zaak gehad waar er buiten de familie werd geschonken. Een bedrijfsleider had twee hele goede medewerkers waar hij al jaren goed mee had samen gewerkt. Zij hadden er samen voor gezorgd dat het bedrijf zo groot is geworden zoals het nu is. Om die reden wou de bedrijfsleider hen aandelen schenken. Dhr. Adriaens geeft hierbij de opmerking dat als je een medewerker aandelen geeft de fiscus dit kan gaan herkwalficeren als een loon. Hier moet je dan nog belastingen en sociale zekerheid op gaan betalen. Hij geeft ook de oplossing om via een optieplan te gaan werken maar daar wordt je ook nog eens 50% op belast. Hij zegt dat je moet oppassen met de schenking zodat ze niet gezien wordt al een vergoeding voor de prestaties. Ze hebben het hier opgelost door eerst geld te gaan schenken aan de medewerkers zodat zij daarna de aandelen konden kopen om zo niet fiscaal gekwalificeerd te worden. De schenking buiten de familie zal volgens hem alleen maar voorkomen als een bedrijfsleider zijn medewerkers wil belonen. Maar omwille van fiscale redenen zal hij dat niet doen via deze gunstregeling.

Ook hier is het de bedoeling geweest om de familiale ondernemers te stimuleren en om er voor te zorgen dat hun familiebedrijf een toekomst heeft. Waar dat die toekomst ook ligt. Het doel van de decreetgever is dus niet dat het bedrijf in handen van de familie blijft. De bedoeling is dat het bedrijf redelijk ongeschonden na het overlijden of stopzetting van de activiteit door de bedrijfsleider kan worden verder gezet, door wie dit dan ook gebeurt.

We kunnen besluiten dat als men gebruik gaat maken van een schenkingsscenario het bedrijf wel in handen zal blijven van de familie. Aangezien het moeilijk is om het familiebedrijf in zijn geheel aan derden te schenken terwijl men nog kinderen heeft.

6.3 De verdachte periode

De decreetgever probeert de mogelijkheid om een familiale onderneming bij authentieke akte zonder betaling van registratierechten te schenken, te stimuleren door de verdachte periode in art 7 Vl.W.Succ uit te breiden naar 7 jaar. Slaagt de decreetgever hier zijn opzet of had hij beter de periode van 3 jaar behouden?

De rode draad door heel deze gunstregeling is de voortzetting van de familiale ondernemingen in Vlaanderen. Alle respondenten vragen zich af waarom je nog naar de Nederlandse of Zwitserse notaris zou stappen als je het bedrijf ook in België kan schenken aan 0%. Iedereen vindt deze zeven jaar dan ook een goede stimulans voor de ondernemingen. Men doet dit ook om stappen buiten de scope van deze regeling te ontmoedigen.

Als blijkt dat de onderneming/vennootschap niet aan de voorwaarden voldoet die de nieuwe regeling voorschrijft, heeft de bedrijfsleider 2 mogelijkheden:

- Aandelen schenken voor Belgische notaris aan een tarief van 3% (zonder verdachte periode);
- Aandelen schenken voor Nederlandse notaris aan een tarief van 0% (mits start van de verdachte periode van **3 jaar**).

Dhr. Coppens ziet als enige reden hiervoor dat je eigenlijk niet zeker bent of je de activiteit nog wel gaat verder zetten. Dus met ander woorden als je die onzekerheid hebt dan druist het ook in tegen de continuïteit van een familie onderneming. Hij vindt het dus logisch dat men nu gekozen heeft voor de zeven jaar.

In het begin was er onduidelijkheid bij welke situaties die zeven jaar van toepassing is. Bij de omzendbrief gaven mensen verschillende interpretaties aan. Op een recente parlementaire vraag⁷² verduidelijkt de Vlaamse minister van Financiën dat alleen de activa en aandelen van de ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden om te kunnen genieten van de gunstregeling de termijn van zeven jaar hebben. Bovendien als een bedrijf in aanmerking komt voor de gunstregeling geheel of gedeeltelijk bijvoorbeeld met een holdingstructuur dan is het 7 jaar. Voor andere activa en aandelen blijft de driejarige termijn spelen. Dit zijn dan bijvoorbeeld de bedrijven met een dubbele holdingstructuur, passieve holdings en patrimoniumvennootschappen want zij kunnen niet genieten van de gunstregeling. Maar voor Dhr. De Greeve zorgt de parlementaire vraag nog niet voor alle duidelijkheid. Hij stelt de vraag wat er met de vennootschappen moet gebeuren die deels onder de gunstregeling vallen en deels niet. Doch vindt Dhr. De Greeve dat we geen reden tot klagen hebben want in Frankrijk is de termijn 10 jaar voor alles.

Dhr. Adriaens concludeert dat in de praktijk niemand onder die zeven jaar zal vallen tenzij iemand een heel slechte adviseur heeft. Hij maakt dit duidelijk door de vraag te stellen wie er nu naar de Nederlandse notaris gaan om daar te schenken aan 0% en onder de periode van zeven jaar te vallen terwijl men nu in België ook kan schenken aan 0%. Hij gaat er dus vanuit dat iedereen die onder de regeling valt en aan de voorwaarden voldoet de schenking via een Belgische notaris zal laten gebeuren.

Doordat minder mensen hierdoor de grens gaan oversteken, wordt er meer in België bekend over de bedrijven. Doordat men een aanvraag moet doen op de Vlaamse belastingdienst om het attest te verkrijgen, heeft men veel meer informatie over de bedrijven. Hierdoor krijgt de overheid meer grip en op het ondernemingsgebeuren, men kan ze gaan volgen en controleren. Dit is voor vele respondenten een bijkomend voordeel maar is nooit echt het doel geweest.

⁷² Vraag nr. 146 dd. 29 november 2012 van Griet Smaers.

6.4 Praktijk

6.4.1 Succes gunstregeling

Dankzij het Agentschap Ondernemen heb ik een cijfer door gekregen via het kabinet van minister Muylers dat er in 2012 namelijk 1.250 familiebedrijven geschonken zijn. In de eerste acht maanden van 2012 zijn zeven keer meer familiebedrijven overgedragen terwijl de ondernemer nog leeft dan voordien. De Vlaamse belastingdienst noteerde tussen januari en augustus 536 ondernemers die hun familiebedrijf overlaten terwijl ze nog in leven zijn. Dat is veel meer dan vroeger. Het jaarlijkse gemiddelde bedroeg toen 78 dossiers per jaar. Deze regeling wordt beduidend meer toegepast dan de vererving aan 0% bij de oude regeling (zie tabel 3). Door het wegvallen van de tewerkstellingsvoorwaarde zien we dat het aantal aanvragen zeer sterk gestegen zijn in 2010 t.o.v. de andere jaren.

Tabel 4: Aantal aanvragen voor de vrijstelling van familiale ondernemingen en familiale vennootschappen

	2007	2008	2009	2010
Ontvangen aanvragen	66	76	89	356
Positieve attesten	59	71	76	312
Negatieve attesten	7	5	9	44

Bron: jaarverslag 2012 Agentschap Vlaamse Belastingdienst

Bij Ernst & Young, KPMG en sbb wordt de gunstregeling heel veel toegepast. Bij vmb, Neven & Partners en Vanhavermaet en Groeneweghe zijn er dit iets minder omwille van de grootte van het kantoor doch vinden zij de gunstregeling een succes. Bij Ernst & Young is er een volledige afdeling elke dag bezig met het begeleiden van familiebedrijven. Zij merken dat de gunstregeling een succes is omdat er elke week verschillende bedrijven bijkomen. Bovendien merken zij dit ook aan de aflevering van de attesten van de Vlaamse belastingdienst. De Vlaamse belastingdienst krijgt namelijk twee maanden de tijd om een beslissing te nemen voor de aflevering van een attest. In het begin van 2012, toen de regeling nog maar net bestond, kreeg Ernst & Young binnen twee weken het attest al goedgekeurd teruggestuurd. Nu merken ze op dat men het attest pas twee of drie dagen ontvangt voor het verstrijken van die twee maanden.

Ernst & Young heeft goede contacten met de mensen van de Vlaamse belastingdienst en daar zijn ze momenteel personeel aan het aanwerven omdat men anders de termijn van twee maanden niet haalt. Hieruit kunnen we afleiden dat het een heel groot succes is.

Bij Ernst & Young merken ze dat de mensen de regeling goed vinden en dat ze wel iets willen doen want elke vergadering die Dhr. Coppens met een bedrijfsleider over dat thema heeft, mondt in 80% van de gevallen uit in een opdracht.

Volgens de respondenten maken verschillende soorten bedrijven gebruik van de gunstregeling. Bij Vanhavermaet en Groeneweghe hebben ze attesten aangevraagd voor een Luxemburgse holding met een Belgische dochter die actief is in de staal, Belgische holding bij een Nederlandse dochter, een autogarage en een fabriek actief in de staalindustrie. Bij Neven & Partners werden attesten verkregen voor een technologisch bedrijf, paar rusthuizen, twee holdings en momenteel is men nog bezig met managementvennootschappen. Hieruit blijkt dat de gunstregeling kan toegepast worden op verschillende soorten familiebedrijven.

6.4.2 Marktopportuniteit gunstregeling

Hier werd de vraag gesteld of men vanuit de eigen expertise naar de klant toe gaat of dat de klant eerder naar hen toe komt. Daarboven werd gevraagd of zij deze nieuwe gunstregeling als een marktopportuniteit beschouwen.

De meeste respondenten informeren hun klanten over het bestaan van de nieuwe gunstregeling door hierover een korte memo op te maken en aan te geven of hun onderneming/vennootschap al dan niet in aanmerking zou komen. Echter de notarissen en Dhr. Kog maken hier geen gebruik van. Bij de meeste respondenten worden seminars, presentaties en infosessies gegeven. Zo wordt bij UNIZO en Agentschap Ondernemen een aantal infosessies gegeven. UNIZO heeft de campagne 'denk vroeger aan later' en bij Agentschap Ondernemen hebben we de week van de bedrijfsoverdracht. Dhr. Adriaens schrijft boeken en artikelen in de 'trends' en bij 'tips en advies belasting'. Ook is hij een expert bij twee banken namelijk KBC en BNP Paribas. Als men daar een ondernemer heeft met problemen gaan de banken advies geven en worden zij nadien voor de uitwerking doorgestuurd naar Neven & Partners.

Bij sbb en Ernst & Young hebben ze een aparte afdeling die zich alleen maar focust op de bedrijfsoverdracht en in het bijzonder dan ook de gunstregeling. Zij zijn daar heel proactief mee bezig en benaderen de mensen hier ook over. Bij Ernst & Young wordt er daarom ook heel veel gebruik van gemaakt. Zij gaan hun klanten en potentiële klanten benaderen. De reden hiervoor is dat de mensen wel iets zien van schenking en successieplanning, maar dat schrikt voor veel mensen nog altijd af. Zoals eerder werd aangegeven, is er die psychologische grens om daar toch niet mee bezig te zijn. Ze moeten de mensen dus echt overtuigen van de goedheid van de regeling. Bij Ernst & Young benaderen ze de bedrijven proactief of collega's van hen spreken met hun klanten over de regeling of introduceren hen bij klanten. Dhr. Coppens van Ernst & Young bemerkt dat 99.9% van het werk bij hen binnen

komt op dit vlak door zelf iets te doen. Het komt daar dus zelden voor dat ze telefoon krijgen van iemand die wil dat we daarvoor langskomen.

Bij Vanhavermaet en Groeneweghe gebruiken ze een andere aanpak. Wanneer bij Vanhavermaet en Groeneweghe een accountant bij de klant komt en merkt dat er een nood is om aan de opvolging te werken, dan wordt er een belastingadviseur en successieplanner bij betrokken om hen hierbij te begeleiden. Vaak komt hier dan ook de nieuwe gunstregeling aanbod en wordt er gekeken of het familiebedrijf in aanmerking komt. Maar benaderen de klanten dus niet proactief zoals ze bij andere kantoren wel doen. Maar het genereert toch wel een extra activiteit bij Vanhavermaet en Groeneweghe.

De meeste kantoren zien het als een echte marktopportunititeit en hebben hier dan ook rond een product gebouwd. Namelijk het product 'schenking van familiale ondernemingen'. De meeste maken gebruik van het bestaan van de gunstregeling door er verschillende seminars, presentaties en infosessie te geven om zo hun klanten toch aan te zetten tot de schenking of overdracht.

6.4.3 Soort bedrijven

Omdat de gunstregeling van toepassing is op de familiale ondernemingen en de familiale vennootschappen werd hier de vraag gesteld welke van de twee eerder gebruik zal maken van de gunstregeling.

Buiten Notaris Crolla en Mevr. Buysse zijn de andere respondenten van mening dat de vennootschappen hier eerder gebruik van zullen maken. Volgens Dhr. Kog komt dit door het financiële plaatje dat er aan vast hangt. Hij is van mening dat in de vennootschappen meer kapitaal en bezittingen aanwezig zijn. Uit eigen ervaring spreekt hij dan als hij zegt dat bij de eenmanszaken de overdracht amper voorkomt, daar is het gewoonlijk dat er gewoon met de zaak gestopt wordt. Dhr. De Greeve bevestigt de mening van Dhr. Kog en haalt aan dat de successieplanning bij de eenmanszaken ook minder aan de orde is. Een eenmanszaak moet ook opletten met de directe belastingen want als je gaat schenken, zit je met personenbelasting of eventueel met een voortzettingstelsel. Dhr. Coppens geeft hier aan dat bij eenmanszaken de activiteit op de persoon is gericht dan de activiteit aan zich. Het persoonsgebonden aspect maakt natuurlijk de voortzetting net iets moeilijker.

Notaris Sneyer en Dhr. Adriaens zijn ook van mening dat de vennootschappen eerder gebruik zullen maken van deze regeling. Zij geven hierover beide dezelfde reden. De grotere bedrijven zullen makkelijker kennis nemen van deze regeling. Dit omdat zij meestal beter geadviseerd en omringd zijn door professionals. De meeste familiebedrijven die goed omkaderd zijn, zijn dan ook meestal de vennootschappen. Eenmanszaken laten zich minder

omringen en zullen dus minder gemakkelijk en snel weten dat het bestaat. Daarenboven is het volgens Dhr. Adriaens ook niet fiscaal aan te raden voor eenmanszaken.

Deze mening wordt echter niet gedeeld door notaris Crolla en Mevr. Buysse. Zij zijn beiden van mening dat eerder de kleinere bedrijven zoals de eenmanszaken hier gebruik van zullen maken. Volgens notaris Crolla is het bij kleine bedrijven evidentier dat de kinderen opvolgen waar de grotere bedrijven toch persoonlijke kennis of capaciteiten vereisen. Mevr. Buysse haalt hier aan dat de aandelen sneller onder een andere structuur gaan dan schenking. Volgens haar is er voor eenmanszaken niks anders dan schenking en daarom gaan zij er meer gebruik van maken.

6.4.4 Bereidheid om te schenken

Het is goed dan zo'n gunstregeling bestaat maar zijn de bedrijven ook wel bereid om te schenken. Of zijn de ondernemers eerder type monarch zoals aangehaald in de literatuurstudie.

De meesten geven aan dat men wel bereid is om te schenken. Maar het schenken is meestal gecontroleerd schenken. Op papier is het allemaal geregeld maar men behoudt de controle en de inkomsten. Maar de ondernemers zijn wel bereid om hiervan afstand te doen als men deze inkomsten niet meer nodig heeft. Er wordt ook afstand gedaan van de controle als ze eenmaal zien dat het familiebedrijf in goede handen is. Dhr. Adriaens vindt dit niet meer als logisch want de bedrijfsleiders beschouwen het bedrijf als hun eigen kind. Hij heeft het zelf groot gebracht en wil dat niet zomaar uit handen geven. Hij wil het dus wel voor de fiscus wegschenken maar behoudt toch nog graag de inkomsten en controle. Nadien kan er nog beslist worden of men de controle uit handen gaat willen geven of niet. Mevr. Buysse geeft ook als reden dat de meeste ondernemers ook nog in het bedrijf willen blijven en bezig zijn. Zij ziet echter in de praktijk ook ondernemers die alles afgeven en vinden dat de kinderen zich nu ook maar eens moeten bewijzen. Maar ze benadrukt wel dat dit toch de minderheid is.

Dhr. Coppens haalt aan dat eenmaal we alles in kaart brengen wat het gaat kosten aan de erfgenamen en successierechten en wat dat betekent voor de toekomst van het bedrijf, ze allemaal wel bereid zijn om tot de schenking over te gaan.

Volgens notaris Crolla en Dhr. Adriaens is de huidige generatie van ondernemers het type monarch maar de generatie die daar onder zit heeft dat weer veel minder. Dhr. De Haen bevestigt dat er inderdaad monarchen zijn die niet willen loslaten. Hij was bij een klant in Maasmechelen die een reisbureau heeft. De klant was eind in de 60 en zijn kinderen werkten ook in het bedrijf. De kinderen waren jonge dertigers en dus klaar om het bedrijf over te nemen. Maar hij was niet bereid om het bedrijf over te dragen zelfs niet met deze nieuwe

regeling. Volgens Dhr. De Haen zal men niks loslaten als het ook niet goed zit tussen de oren. Dat veel ondernemers zouden willen blijven heersen tot de dood, vinden de meeste respondenten overdreven. Maar de controle behouden, is toch belangrijk voor hen.

Bij UNIZO en Agentschap Ondernemen merken ze toch dat de mensen meer gaan nadenken over hun opvolging en dat ze toch bereid zijn om het over te dragen. Bij UNIZO geven ze infosessies over het thema overdracht op 17 verschillende locaties. Daar merkte Dhr. Van Laere dat die infosessies een enorm succes zijn. Bij verschillende locaties heeft men de inschrijvingen stop moeten zetten omdat er meer dan 150 inschrijvingen waren. Hij vindt dat je hieruit toch mag concluderen dat men wel bereid is om er al over na te denken. In de laatste week van 2012 organiseerde het agentschap ondernemen de week van de bedrijfsoverdracht. Daar waren volgens Mevr. Mallants 1230 aanwezigen.

Bovendien stellen de respondenten vast dat er steeds minder kinderen bereid zijn om het bedrijf over te nemen. Dhr. De Greeve haalt hier bij aan dat men sommige kinderen ook niet geschikt acht om het over te nemen. Dan is de schenking vaak niet aan de orde en moet men gaan verkopen.

6.4.5 Acties overheid

Niet iedereen is bekend met de nieuwe gunstregeling. De respondenten vinden dat er vanuit de overheid meer acties genomen mogen worden om deze gunstregeling meer in de verf te zetten. Men zou er in moeten slagen dat iedereen weet dat deze gunstregeling bestaat. Bovendien zou men ook moeten weten of men er nu onder valt of niet. Als men dit kan bereiken, staat men al heel ver volgens de respondenten. Men haalt ook aan om niet alleen de ondernemers hier bewust van te maken maar ook de raadgevers die kort bij de ondernemers staan. Zodat zij deze regeling kunnen aanraden aan de ondernemers.

De respondenten zijn wel van mening dat er genoeg over geschreven is geweest in boeken, kranten en tijdschriften. Maar volgens hen mag hier toch nog veel meer promotie rond gemaakt worden.

Mevr. Buysse zat in het steunpunt fiscaliteit die de regeling van art. 60Bis moest schrijven. In de voorstudie die ze gemaakt hebben, stond dat er veel onzekerheid was bij de mensen. Veel mensen geloven niet meer in de regering en gaan liever naar de Nederlandse notaris om daar te schenken. Zij merkt op dat men niet altijd naar Nederland gaat omdat het goedkoper is maar omdat men daar eerder in gelooft.

6.4.6 Schenking in volle eigendom of met voorbehoud van vruchtgebruik

De decreetgever voorziet de mogelijkheid om de schenking in volle eigendom te doen of met voorbehoud van vruchtgebruik. Maar door die mogelijkheid kan men de vraag stellen of dit wel een voldoende hefboom is om de volgende generatie actief bij het beleid van de onderneming te betrekken.

Afhankelijk van de wensen van de schenker wordt er gekozen voor het voorbehoud van vruchtgebruik of schenking in volle eigendom. Maar alle respondenten gaven aan dat wanneer er geschonken wordt dit meestal is met voorbehoud van vruchtgebruik of allerlei modaliteiten. Vooral de maatschap wordt hier heel veel gebruikt. Hierna gaan we verder in op de maatschap (6.4.7). Volgens Dhr. Adriaens zijn de meeste schenkingen dan ook papieren schenkingen om het uit het vermogen te krijgen. Iedereen wilt wel schenken om geen successierechten te moeten betalen.

Het probleem hierbij is dat bij papieren schenkingen de ouders het stemrecht verder behouden en er verder niets wordt uitgeklaard. Heel dikwijls wordt er vooraf voor gezorgd dat in de statuten staat dat het stemrecht voor de vruchtgebruiker is. Volgens Dhr. De Haen zijn de bedrijfsleiders meestal van mening dat de kinderen genoeg betrokken worden in het beleid ook al is dit niet zo. Om hen meer in het beleid te betrekken, raadt hij aan om bijvoorbeeld 49% van de aandelen in volle eigendom te schenken en 51% in blote eigendom. Zo behoudt de bedrijfsleider nog alle macht maar geeft hij toch een goed signaal aan de kinderen.

Als men er voor kiest om te schenken met alleen het voorbehoud van vruchtgebruik, kunnen zich problemen voordoen de dag dat de vruchtgebruiker beslist om het bedrijf te gaan verkopen. Alle partijen moeten het dan met elkaar eens zijn bij de verkoop. In sommige gevallen zijn de blote eigenaars, de kinderen, ondertussen al getrouwd en hebben ze schoonfamilie. Zij moeten allemaal rond de tafel gaan zitten en akkoord gaan met de prijs en aan wie ze het gaan verkopen. Omwille van deze reden wordt er heel vaak een maatschap structuur boven geplaatst. Dhr. Adriaens benadrukt wel dat de papieren schenkingen aan het veranderen zijn en dat men toch meer gaat schenken waarbij goed wordt nagedacht hoe men het allemaal gaat aanpakken.

6.4.7 De maatschap

Bij een maatschap ga je de aandelen van een familiale onderneming inbrengen in een maatschap en in ruil daarvoor krijg je delen in die maatschap en die worden geschonken. De maatschap en de stichting administratie kantoor worden uitdrukkelijk erkend in de omzendbrief door de decreetgever en hier zijn veel respondenten blij om. De schenking van de delen van de maatschap worden eigenlijk beschouwd als indirect de schenking van de onderliggende aandelen. Het is dus niet de bedoeling volgens Dhr. Coppens om een kunstcollectie in de maatschap in te brengen in ruil voor delen van de maatschap. Hier gaat de schenking niet in aanmerking komen voor de gunstregeling. Ze komen enkel in aanmerking als het aandelen aanhoud van een onderliggende familiale vennootschap. Dit verduidelijkt Dhr. Coppens door een maatschap te hebben die zowel een kunstcollectie heeft als aandelen van een familiale onderneming. De delen van de maatschap kunnen dan deels geschonken worden aan 0% en het andere deel aan 3%. De maatschap wordt toegelaten volgens Dhr. De Haen omdat de maatschap fiscaal transparant is. Echter op operationeel gebied zou hij nog een maatschap aanraden. Dit wordt hieronder beschreven.

Dhr. Adriaens gaf hier aan dat bij een maatschap men het opvolgscenario volledig op maat kan uitwerken. Hij raadt ook aan dat men dit het best kan doen op het moment dat er geen discussie is. Hij citeert hier: *"Je moet op voorhand de opvolging aanpakken en niet zomaar schenken. Het best kan men eigenlijk schenken met modaliteiten of via een controlevehikel van een stichting, maatschap. Meer en meer gaat men ook een familiecharter opstellen waarbij men duidelijk regels gaat afspreken op voorhand van wat de afspraken zijn. En op het moment een probleem zich stelt, zijn alle regels tot in de puntjes uitgewerkt."*

Maar hier moeten we vaststellen dat door het opzetten van controlestructuren je niet bereikt wat de Vlaamse regering wou bereiken. Het doel was bij de verlaging naar 0% schenkingsrechten dat men de opvolging ging regelen. Maar bij een maatschap komen de aandelen in blote eigendom in handen van de kinderen. De vader blijft de controle en opbrengsten behouden over het familiebedrijf. Hier bereikt de decreetgever alleen maar dat er geen successierechten betaald moeten worden. Maar dat betekent niet dat de bedrijfsleider in die situatie en op dat moment al heeft nagedacht over de echte toekomst van het familiebedrijf. Het is dan nog niet zeker of de kinderen wel bereid zijn het bedrijf later verder te zetten. Via de maatschap structuur komen indirect de aandelen voor de blote eigendom bij de minderjarige kinderen terecht en de rest gaat gewoon verder zoals het er voor was. Dhr. Coppens gaat hiermee akkoord maar zegt dat dit nog geen enkel probleem is. Het allerbelangrijkste is namelijk voor hem dat je binnen zo'n controlestructuur als een maatschap nog altijd kan overdragen. Bovendien is het volgens hem ook belangrijk voor veel familiebedrijven dat de successierechten vermeden worden. Op de manier van een maatschap komt de toekomst van het bedrijf ook niet in gedrang moest de bedrijfsleider plots overlijden.

Bij Ernst & Young koppelen ze altijd het technische aan het psychologische. Ook al is iemand nog jong toch moet de toekomst van het bedrijf iets zijn waar hij altijd mee bezig is. Dat betekent niet alleen commercieel maar ook dat men inhoudelijk tijdig moet gaan nadenken wie het meest geschikt is. Volgens Dhr. Coppens moet men hier zelfs aan denken ook al zijn de kinderen nog minderjarig. Dan nog moet volgens hem geregeld zijn wie het gaat verder zetten al is dat met een tussenperiode met een externe of ad interim manager. Hij waarschuwt de bedrijven, dat ook al is het juridisch en fiscaal in orde men niet mag vergeten na te denken over de toekomst van het bedrijf. Vaak raden zij de klanten een familie governance en een familiaal charter aan. Hier gaan ze afspraken kunnen maken binnen de familie om zo te bepalen wie welke rol krijgt in het familiebedrijf.

6.5 Kritiek

Gedurende de interviews zijn er verschillende aanbevelingen, opmerkingen of kanttekeningen gemaakt bij deze gunstregeling. Deze zullen hier grondig besproken worden.

6.5.1 De managementvennootschap

In de literatuurstudie wordt er aangehaald dat managementvennootschappen niet in aanmerking komen voor de gunstregeling (Dumont, 2012). Zij bieden volgens de decreetgever geen economische finaliteit en maatschappelijke meerwaarde (Van Waeyenberghe, 2012). In de literatuur werd hier omtrent veel kritiek geuit en deze kwam ook in de interviews naar voren.

Alle respondenten delen de mening dat een managementactiviteit ook een economische activiteit is. Zij verdedigen dit standpunt door te zeggen dat zij ook belastingen betalen op hun opbrengsten. Dhr. De Haen citeert hierbij: *"de managementvennootschap is uitgespuwd de afgelopen jaren maar ten onrechte want de meeste managementvennootschappen betalen echt wel veel belastingen. Als je ermee naar de rechter zal gaan, zal je winnen met de toepassing van de wetgeving. Het is jammer dat het er in staat want het kan een bron van discussie zijn."*

Dhr. Coppens citeert: *"De fiscus heeft altijd de mogelijkheid om zich te gaan baseren op de nieuwe antimisbruik bepaling, het volstaat natuurlijk niet om een patrimoniumvennootschap te hebben. Je wordt altijd beoordeeld op het moment van de schenking zelf. Dat betekent dat je drie jaar aan een stuk een zuivere patrimoniumvennootschap gehad kunt hebben. Dat je nu een week daarvoor u zelf installeert als manager en naar een aantal bedrijven facturen stuurt dus je hebt eigenlijk een management activiteit. Dit zou dan perfect moeten volstaan eigenlijk"*

want je moet geen 3 jaar terug gaan. Als men kan bewijzen dat de dag daarvoor een management activiteit in de vennootschap is gestoken. Dit zou mogelijk kunnen zijn maar de nieuwe antimisbruik bepaling zegt natuurlijk dat je geen bepaalde dingen mag doen alleen omwille van fiscale redenen bijvoorbeeld om te kunnen genieten van 0% in dit geval. Men moet dus ook nog andere motieven hebben om dit te doen. Het is dus van belang om voorzichtig te zijn zodat men dit niet als een misbruik gaat beschouwen. Voor de rest als die activiteit er al langer in onder gebracht is of als alles erop wijst dat er noodzaak was om dit op deze manier te doen dan is er geen probleem."

Dhr. Coppens tracht zijn uitspraak te verduidelijken aan de hand van een voorbeeld. Hij geeft de situatie van een Nederlandse holdingvennootschap die onder een operationele vennootschap zit. Er zijn veel reserves aanwezig in de holding. Hij haalt aan dat je hiervoor in principe geen volledige vrijstelling hebt maar enkel ten belopen van de waarde van de onderliggende vennootschap. Vlak voor de schenking is de bestuurder van de onderliggende vennootschap, een bestuurder geworden met een arbeidsovereenkomst in de holdingvennootschap. Dhr. Coppens merkt hier bij op dat er hier sprake zou kunnen zijn van misbruik want je doet die verplaatsing zuiver en alleen om ook de reserves in de holding te kunnen vrijstellen. Maar in deze situatie waren er nog andere en niet fiscale motieven om dit te doen volgens hem. Hij verklaart dat in dit geval het noodzakelijk was om in Nederland te kunnen spreken van een BTW eenheid. Bovendien waren er ook andere redenen op basis van een Nederlandse interne wetgeving waardoor hij geen directeur kon zijn in de onderliggende vennootschap en daarom verplaatst moest worden. Dus bij Ernst & Young hebben ze heel gemakkelijk kunnen aantonen dat de reden van verplaatsing kort voor de schenking niets te maken had met de gunstregeling maar omwille van andere redenen. Met dit voorbeeld wil Dhr. Coppens er op wijzen dat men moet opletten met de dingen op een kunstmatige manier te gaan regelen.

Bij Neven & partners hebben ze momenteel enkele aanvragen gedaan voor managementvennootschappen. Hierbij werd om bijkomende uitleg gevraagd en moet men bewijzen dat er effectief wel een economische activiteit aanwezig is. Men weet nog niet hoe dat gaat aflopen. Volgens hen moeten ze de managementvennootschappen wel toelaten. Dhr. Adriaens is van mening dat men vraagt om te motiveren om dergelijke discussie te gaan vermijden als men iets te veel onroerend goed heeft of iets te weinig personeel. Dhr. Adriaens citeert: *"Soms is het onroerend goed te veel verweven met het bedrijf zelf dat veel mensen al die zever gaan vermijden en gewoon naar de Nederlandse notaris zullen gaan en 0% te betalen. Het is drie jaar en als er iemand van ons twee ziek zou worden dan gaan we het vlug laten registreren op de registratiekantoren aan 3% en dan is het ook opgelost."*

Maar uit de memorie van toelichting blijkt dat 'zuivere' managementvennootschappen' niet in aanmerking komen voor de vrijstelling van schenkingsrechten of verminderde successierechten. Dit blijkt nochtans niet uit het decreet zelf, noch uit de omzendbrief.

Dergelijke managementvennootschappen lijken dus (terecht) toch in aanmerking te kunnen komen voor de gunstregeling.

6.5.2 De holdings

Op de holdings werd ook veel kritiek geuit door de bevoorrechte getuigen. Het kan zijn dat je in bepaalde situaties zit waarbij het bedrijf bijvoorbeeld een holdingstructuur heeft waardoor je niet kunt schenken aan 0%. Veel mensen hebben een dubbele holdingstructuur omwille van bepaalde redenen. Volgens Mevr. Wandelaer komt een dubbele holdingstructuur vaak voor naar aanleiding van een overname door de volgende generatie. Veel van die vennootschappen zijn dan ook niet bereid om hun vennootschap zo te gaan herstructureren zodat ze wel in aanmerking komen.

Voor Dhr. Coppens van Ernst & Young is één van de belangrijkste punten van kritiek dat men moet kijken naar de totale realiteit van een familiebedrijf en dat men zich niet moet blindstaren aan de structuur alleen. Hij geeft dezelfde reden als Mevr. Wandelaer maar legt dit uit met een voorbeeld. Stel je hebt een holdingvennootschap of een vennootschap met daarin een bepaalde activiteit. Er is interesse om het familiebedrijf over te nemen. De activiteit in de vennootschap wordt stop gezet of overgedragen naar een onderliggende vennootschap omdat het bedrijfsmatig een beetje vreemd is dat je in de topholding één of andere economische activiteit hebt. Daaronder heb je dan een holding die historisch daar hangt omdat je een overname hebt gedaan en daaronder weer een operationele vennootschap. Deze structuur is niet voor de hand liggend. Maar volgens Dhr. Coppens komt dit heel veel voor in belangrijke familiale ondernemingen in België. Die kunnen historisch ontstaan zijn of omwille van andere redenen. Ook hier heeft de decreetgever volgens hem gedacht dat de dubbele holdingstructuren alleen maar omwille van fiscale reden tot stand worden gebracht. Naar zijn ervaring zal dat zo ook wel zijn in sommige situaties maar in de meeste situaties zijn dingen die historisch zijn ontstaan of andere redenen hebben dan zuiver fiscale. Het voorbeeld van een persoonlijke holding en aparte dividendpolitiek wordt hier gegeven.

Dhr. Coppens probeert dit te verduidelijken met het volgende citaat: *"een situatie waarbij je een familiale holding hebt waar dat elk van de aandeelhouders broers en zussen hun eigen personel holding hebben. Dit dient dan om een aparte dividendpolitiek te voeren omdat niet iedereen dat altijd naar zijn privé wil halen. Dit zijn niet fiscale redenen die je hebt waardoor je in een situatie kan terechtkomen waardoor je niet van die regeling kan genieten."*

De regeling over de holdings is volgens sommige respondenten niet goed geschreven. Dhr. Adriaens haalt aan dat men een circulaire heeft moeten schrijven van 20 pagina's om uit te leggen welke holdings er nu wel onder vallen en hoe het nu juist in elkaar zit. Het eerste

praktijkprobleem dat hij ondervindt, staat dan juist ook niet in de circulaire namelijk een managementvennootschap die ook een holding is.

Dhr. De Haen is tegen het gebruik van een dubbele holding structuur. Hij verklaart zijn standpunt in het volgende citaat: *"Fiscaal technisch los van dit is het al niet slim om twee holdings te hebben. Daar kunnen redenen voor zijn maar meestal zijn dat slechte redenen. Een dubbele holding kan ik begrijpen dat men dat ontraadt omdat het sowieso fiscaal technisch niet verstandig is."*

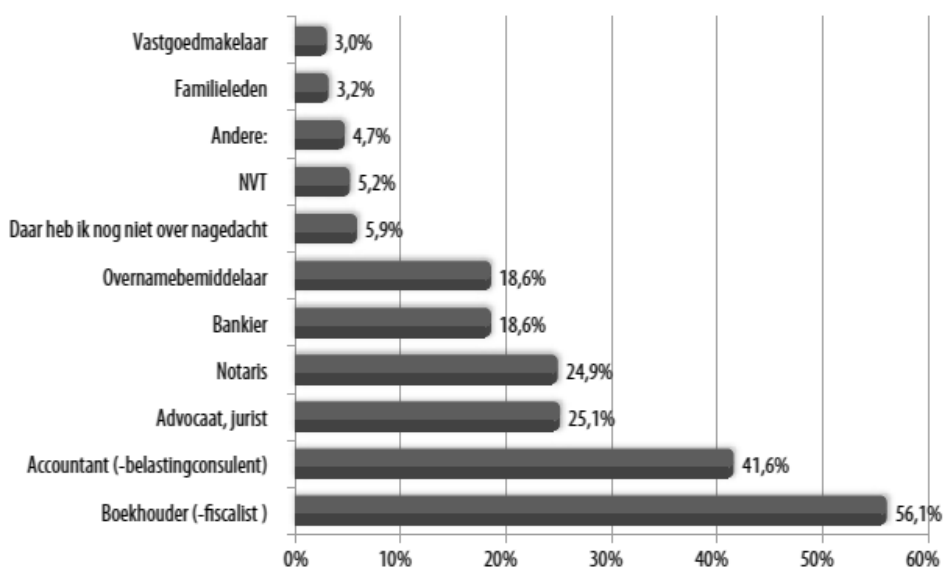
6.5.3 De kennis over de gunstregeling

Er werd door enkele respondenten opgemerkt dat de meeste ondernemers geen zicht hebben of ze daar nu eigenlijk onder vallen of niet. Dhr. Adriaens gaf hierbij een voorbeeld. Er is de problematiek dat heel veel ondernemers de controle proberen te behouden door holdings boven elkaar plaatsen. Maar het probleem is dat holdings in principe daar niet onder vallen tenzij men een actieve holding is of als men een operationele dochter 30% heeft. Een kleindochter valt daar trouwens nooit onder. Hij ondervindt dat je soms mensen hebt die door een holding daarboven te zetten de hele regeling schrappen en daar niet meer onder vallen. Volgens hem is het probleem daar dat het familiebedrijf meestal wel een boekhouder heeft die iets van fiscaliteit weet. Maar die boekhouder moet alles in de gaten houden zowel de boekhoudingen als de fiscaliteit. De boekhouder gaat verschillende optimalisatie technieken toepassen maar die gaat volgens Dhr. Adriaens er niet aan denken dat door een holding daarboven te zetten of een paar aandelen door te schuiven dat men opeens niet meer onder het begrip familiebedrijven zal vallen. Hierdoor kan het opeens zijn dat het familiebedrijf niet meer onder de 3% zal vallen bij vererving maar onder de 27%. Hij vindt dat je het die boekhouders ook niet kan kwalijk nemen want die kunnen niet alles kennen. Ze zijn zo gefocust op dat boekhoudkundige dat men de andere dingen uit het oog verliest.

Hierbij werd ook aangehaald dat niet iedereen hierover de nodige kennis heeft omdat men voortdurend alles verandert. De wetgeving verandert en bovendien veranderen de bedrijven ook continue.

Uit onderzoek van UNIZO blijkt dat ondernemers boekhouder of fiscalisten als belangrijkste raadgever zien ingeval van overdracht (zie figuur 15). Vervolgens gaat men advies vragen bij de accountant of belastingconsulent. Een kwart van de ondernemers gaat raad vragen bij de notaris of advocaat.

Figuur 15: Belangrijkste raadgevers ingeval van overdracht bedrijf



Bron: De Grote Eindeloopbaan-enquête UNIZO, 2011

Er werd aangehaald dat de regeling zo specifiek is dat eigenlijk alleen de specialisten die kennen. In verscheidene interviews werd aangehaald dat het gevaarlijke aan die regeling is dat het enkel door specialisten is gekend. Er werd daarom aangeraden dat eigenlijk iedereen zou moeten weten dat zo'n regeling bestaat en vanaf er een overname is of als men een holding ergens wil zetten, men moet gaan opletten dat men opeens niet meer onder de regeling kan vallen. Dit is een reflex die boekhouders en advocaten zouden moeten aanleren dat er zoiets is als een speciale regeling en als je bepaalde dingen doet er niet meer onder kan vallen. Daarom wordt bij heel veel van de geïnterviewde personen als een familiebedrijf met de successieplanning bezig is, samen gezeten met de boekhouder. In dit gesprek werd er op gewezen dat men moet opletten als je structureel iets veranderd of wil veranderen aan het familiebedrijf, men eerst contact kan opnemen met de persoon die hen geholpen heeft bij de successieplanning. Het is altijd mogelijk dat je opeens niet meer onder de 3% zou kunnen vallen, moest men toch niet willen schenken.

6.5.4 Het in aanmerking komen van familiebedrijven

Familiebedrijven die een bepaalde structuur hanteren zoals holdings komen niet in aanmerking zoals hierboven beschreven. Ook de bedrijven waar te veel onroerende goederen in zitten en waar te weinig personeel werkt. Hier werd door Dhr. Adriaens het voorbeeld gegeven van een rusthuis. Hierbij zijn veel onroerende goederen aanwezig. Dikwijls werkt men voor het personeel via een andere vennootschap. Hierdoor is het familiebedrijf juridisch geen eigenlijk geen familiebedrijf want er zijn te veel gebouwen en er zit te weinig personeel in. Dhr. Adriaens vindt een rusthuis een typisch voorbeeld van een familiebedrijf, maar zij kunnen niet onder deze regeling vallen door de hierboven opgesomde redenen. Hij maakt de opmerking dat er bij elke wetgeving mensen onder vallen die het eigenlijk niet verdienen en diegene die het wel verdienen, vallen er niet onder.

Vele bedrijven die een bepaalde structuur hebben, kunnen niet in aanmerking komen zoals die met een holdingstructuur. Voor verdere uitleg van de holdings verwijs ik naar 6.5.2.

Bij de overheid heerst er veel frustratie omdat bepaalde bedrijven met een holdingstructuur toch wel mooie bedrijven zijn die niet in aanmerking kunnen komen volgens Dhr. Coppens. Hij vertelde mij dat er momenteel twee groepen van ondernemers die een probleem ondervinden bij de regeling aan het lobbyen zijn om dit anders te krijgen. Dat zijn degene met de dubbele holdingstructuur en de bedrijven waar het familiaal aandelenbezit versnipperd is. Je zit met sommige familiebedrijven waar men niet aan die grens van 50% komt omdat de definitie van "familie" niet ruim genoeg is. Bij veel bedrijven hebben bijvoorbeeld ook de neven, achterneven of schoonfamilie aandelen in handen. Maar deze vallen niet onder de definitie van "familie".

Dhr. Coppens geeft een voorbeeld van een topbedrijf dat momenteel niet in aanmerking komt voor de gunstregeling namelijk Colruyt. Colruyt is één van de mooiste familiale ondernemingen en nochtans komen zij niet in aanmerking voor de gunstregeling omdat hun aandelenbezit versnipperd is op dit ogenblik. Momenteel zijn er meer dan 80 mensen betrokken in het bedrijf die aandelen hebben. Er is niemand bij die van de gunstregeling gebruik kan maken omwille van het feit dat niemand meer door het optellen van aandelen aan de 50% geraakt. Daar moeten andere plannen voor opgezet worden.

Volgens Dhr. Coppens zijn er nog grote, goede en belangrijke familiebedrijven in België die hetzelfde probleem hebben. Hij weet dat daar ook gelobbyd wordt om daar iets aan te doen. Maar volgens hem is dat minder voor de hand liggend omdat dat te veel impact en uitwassen gaat hebben naar andere situaties die men niet geïmagineerd heeft.

6.5.5 Vererving aan 3% te laag?

Fiscalisten haalde aan dat een ondernemer die vijftig jaar is en aan successieplanning doet niet meteen zijn familiebedrijf gaat wegschenken. Die gaat volgens hen een regeling uitwerken en eigenlijk eerst de andere zaken aanpakken. De meeste familiebedrijven hebben een exploitatievennootschap en een patrimoniumvennootschap. Dat is dan samen het familiebedrijf. Maar volgens de definitie van de wet is alleen exploitatie onder de regeling. Maar volgens hen is dat niet de realiteit. De realiteit is meestal exploitatie, vastgoed en management vennootschap.

Dhr. Adriaens haalt een praktijkvoorbeeld aan. Hij had een dossier waar een familiebedrijf drie exploitatievennootschappen, één vastgoedvennootschap, een huis en een portefeuille bij de bank heeft. Volgens Dhr. Adriaens begin je bij een successieplanning eerst bij de dingen die zwaar worden belast. De vastgoedvennootschap, het huis en de portefeuille worden belast op 27% en het familiebedrijf wordt belast op 3%. De bedrijfsleider gaat eerst beginnen met de vastgoedvennootschap, het huis en de portefeuille weg te schenken om dat deze veel zwaarder worden belast als het familiebedrijf. Hetgene wat zwaar belast wordt, kan geschonken worden via de Nederlandse notaris en hier hangt dan de verdachte periode van drie jaar aan vast. Nadat dat allemaal is weggeschonken, is het nog maar de vraag of de bedrijfsleider ook zijn familiebedrijf wil afgeven.

Dhr. Adriaens citeert hierbij tot slot: *"Successieplanning is het in kaart brengen wat het kost al je overlijdt en je begint met de dure stukken eruit te halen. En het familiebedrijf is een goedkoop stuk. Dat blijft tot op het laatste zitten in de successieplanning. Dat belet natuurlijk niet dat men een opvolgscenario gaat uitwerken via een familiecharter of maatschap."*

We kunnen hieruit toch concluderen dat het 3% tarief veel te laag staat om toch over te gaan tot schenken. Als men als doelstelling heeft de schenking stimuleren dan had men het tarief bij de vererving veel hoger moeten zetten. Echter Dhr. Coppens en Dhr. De Greeve hadden voor de vererving liever ook 0% gezien om toch situaties te kunnen opvangen met heel jonge kinderen.

6.5.6 Opmerkingen of aanbevelingen bij de gunstregeling

Doorheen de interviews werden er verschillende opmerkingen en aanbevelingen gegeven door de verschillende bevoorrechte getuigen.

De meeste bevoorrechte getuigen vragen om duidelijkheid over de managementvennootschappen. Uiteindelijk zijn ze ook wel blij met de parlementaire vraag die er geweest is over de verdachte periode van zeven jaar. Maar ze zijn wel van mening dat men daarover van het begin duidelijker had moeten zijn. De meeste opmerkingen werden zoals gezien (6.5.2) geuit over de holdings. Meer specifiek de dubbele holdingstructuur niet in aanmerking komt.

Zoals Dhr. Adriaens al aanhaalde zijn de enige mensen die de regeling kennen, de mensen die gespecialiseerd zijn in deze materie. Bovendien vindt hij het ingewikkeld dat deze gunstregeling alleen in Vlaanderen van toepassing is. Hierdoor weten sommige bedrijfsleiders niet of ze nu onder de gunstregeling vallen of niet. Bijkomend probleem dat door Dhr. Adriaens ondervonden werd in de praktijk, is dat de maatschappelijke zetel binnen de EER moet liggen. Hij geeft een voorbeeld uit de praktijk: een holding met daaronder een Antwerps bedrijf en daaronder een bedrijf dat in Afrika ligt. De maatschappelijke zetel moet binnen de EER liggen. Hij vindt het erg dat als je een familiebedrijf bent en de zetel ligt in Afrika, dat men allerlei technieken moet toepassen om de zetel binnen de EER te krijgen. Hij begrijpt echter wel dat dit is omwille van Europa maar toch stelt hij dit vast als iets vervelend.

Dhr. Coppens van Ernst & Young en ook lid van de Family Business Center of Excellence heeft tijdens de voorbereidingen van het decreet gesuggereerd om iets te voorzien als opleidingsvereiste voor de opvolgers. We hebben in de literatuurstudie gezien dat verschillende determinanten belangrijk zijn bij de opvolgers. Daarom had Dhr. Coppens hier een voorwaarde voor ogen dat de bedrijven financiële inspanningen moeten doen voor de opleiding van bepaalde mensen in het bedrijf. Hij dacht hier aan management skills, kennis over de sector, leiding geven, coaching, enzovoort. Met de reden dat het kan zijn dat je de aandelen schenkt aan iemand die niets met het bedrijf te maken heeft. Maar dat je acties onderneemt naar degene die het dan gaan verder zetten en wel bekwaam genoeg zijn en een opleiding gevolgd hebben. Hij citeerde hier nog het volgende over: *"Dat is er uiteindelijk niet door gekomen en dat begrijp ik ook wel een beetje omdat dat natuurlijk wel moeilijk te controleren is. Het is niet zo simpel om dat in een wettekst te gaan gieten. Maar ik was daar wel voorstaander van dat men op één of andere manier aantoonde dat het niet alleen een juridisch gebeuren was en een besparing aan successierechten om zo toch de toekomst van het bedrijf veilig te stellen. Maar dat je ook wel degelijk bezig moet zijn met ook het menselijke aspect"*

Omwille daarvan moet de Vlaamse overheid maatregelen nemen en dat kan ook buiten het decreet volgens Dhr. Coppens. Men kan geen dwingende dingen opleggen maar de overheid kan wel stimuli tot stand brengen. Dit kunnen bijvoorbeeld subsidies zijn die bepaalde stimuli tot stand brengen die er voor zorgen dat er meer opleidingen gebeuren door de opvolgers. De toekomst van een familiaal bedrijf hangt ook af van de deskundigheid van degene die het gaan overnemen. Dit is dikwijls nog veel belangrijker dan het geld volgens Dhr. Coppens. Als je met een zware successie wordt geconfronteerd dan kan het zijn dat je het bedrijf moet verkopen. Maar als alles geregeld is en het bedrijf komt in handen van mensen die absoluut niet bekwaam zijn, gaat het bedrijf toch ook over kop. Dus hier moet men ook voldoende aandacht aan besteden.

6.6 Toekomst van de gunstregeling

Tot slot werd aan de bevoorrechte getuigen gevraagd hoe zijn de verdere toekomst van de gunstregeling zien.

Alle respondenten hopen dat deze gunstregeling nog een tijdje van kracht zal zijn. Ze zijn van mening dat deze regeling de bedrijfsleiders toelaat om op een goedkope manier hun onderneming over te dragen zolang ze nog in leven zijn. Op deze manier kunnen zij hun opvolgers beter begeleiden bij het runnen van de onderneming. Hetgeen enkel maar ten goede kan komen voor de economische continuïteit van zulke bedrijven.

De bevoorrechte getuigen verwachten dat bepaalde voorwaarden versoepeld zullen worden en andere dan weer strenger. Mevr. Buysse verwacht niet dat men iets aan het tarief gaat veranderen. Moest men nu opeens van een 0% naar 1% tarief gaan, gaat dit onmiddellijk opvallen. Iets veranderen aan de voorwaarden is niet voor iedereen zichtbaar.

Een aantal respondenten gaf aan dat er wel in de loop van het jaar aanpassingen en verbeteringen zullen worden aangebracht aan het decreet.

Hierbij citeert Dhr. Coppens het volgende: "*Ze kunnen geen attest afgeven bij dergelijke dubbele holdingstructuren zelfs al is dat een fantastisch bedrijf waarvan minister Muylers en de rest van de regering graag zouden hebben dat dit in de toekomst wordt verder gezet. Maar we merken wel dat ze daar heel verveeld mee zitten. Echter de wet is hierover heel duidelijk dat dit niet toegelaten is en men kan niet van de wet afwijken. Daar waar een marge is en interpretatie mogelijk is, kan dat natuurlijk. Maar het decreet is duidelijk dat dit niet gaat.*"

Volgens Dhr. Coppens gaan er daarom ook stemmen op dat in de loop van het jaar een nieuw voorstel zal voorgelegd worden door een bepaalde politieke partij om het decreet toch maar weer aan te passen en de dubbele holdingstructuren mee te nemen als daaronder een

gezonde onderneming hangt. Daarnaast is het volgens Ernst & Young ook mogelijk dat hierdoor een aantal zaken die een beetje pervers zijn onder de huidige regeling ook worden aangepakt. Dit zou voor veel klanten van Ernst & Young niet goed zijn. Hij verduidelijkt dit met een voorbeeld. Stel je hebt een holdingfirma met daaronder een operationele vennootschap in de EER, een operationele vennootschap buiten de EER, een villavenootschap. Maar stel dat die holdingvennootschap een actieve holding is omdat hier bijvoorbeeld personeel in zit die allerlei diensten leveren aan onderliggende vennootschappen. Dan zijn die aandelen voor 100% vrijgesteld. Echter nu wordt gesteld dat die vennootschap een passieve holding is. Dan moet je 30% in een onderliggende actieve vennootschap hebben. Men heeft achtereenvolgens 80%, 30% en 90% in de bovenstaande vennootschappen. Je hebt dus voor meer dan 30% in een operationele vennootschap binnen de EER. Maar deze aandelen komen niet in aanmerking voor de volle 100% maar voor de waarde van de operationele dochter.

Met andere woorden er is een discriminatie tussen actieve en passieve holding vennootschappen. Als men er op één of andere reden voor kan zorgen dat de holding actief is en men is van oordeel dat dit niet valt onder de antimisbruik bepaling. Dan is het hier volgens Dhr. Coppens mogelijk om vennootschappen die daar onder vallen en niet bedoeld zijn door de decreetgever, aan die 0% over laten gaan. Na drie jaar ben je er definitief van af. Bovendien kan je volgens hem zelfs een villavenootschap vlak voor de schenking verhangen hebben. Maar als er een actieve holdingvennootschap is, moet je geen enkele informatie verschaffen van wat daar onder hangt.

Bij Ernst & Young hebben ze dus het vermoeden dat als men de dubbele holdingstructuur gaat toelaten, het ook wel kan zijn dat aan het vorige sprookje zoals hierboven beschreven een einde zal komen. Dan gaat men in elke situatie zeggen of die nu actief of passief is ze de waarde waarvoor ze vrijgesteld zijn, altijd laten bepalen door de onderliggende vennootschap. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat het slechts een vermoeden is dat het zo gaat gebeuren. Maar dat nog helemaal niets zeker is.

Dhr. De Greeve vindt het niet logisch dat het vandaag mogelijk is om vermogens die maar zeer gedeeltelijk ondernemingsvermogens zijn toch van die gunstregeling kunnen genieten. Hij verwacht hier dan ook dat de decreetgever gaat ingrijpen.

Ondanks verscheidene punten van kritiek vinden de bevoorrechte getuigen de nieuwe regeling beter dan de oude regeling. Bovendien zijn volgens hen de voorwaarden die bij deze gunstregeling gesteld worden relatief gemakkelijk na te leven.

ALGEMENE CONCLUSIES

Deze masterproef had als doel te achterhalen of de voorwaarden die gesteld worden bij deze gunstregeling haalbaar zijn voor de familiale ondernemingen en vennootschappen. Om hier een antwoord op te vinden, werd er zowel een literatuurstudie als een praktijkstudie met diepte-interviews gedaan.

In hoofdstuk 2 van de literatuurstudie kwam naar voren dat er verschillende definities van familiebedrijven zijn, waarvan geen enkele tot op de dag van vandaag een wijdverspreide acceptatie kent. In de wet maakt men een onderscheid tussen familiale ondernemingen en familiale vennootschappen. In de wet en de economische literatuur kwam naar voren dat men pas van een familiebedrijf kan spreken als bij een onderneming minstens 50% van het eigendom en het management in handen is van de familie. Bovendien werd er getracht om een beter beeld rond familiebedrijven te vormen door het bespreken van verschillende modellen en theorieën. Vervolgens omdat de schenking van een familiebedrijf gepaard gaat met de opvolging, werden er in dit hoofdstuk ook enkele belangrijke determinanten besproken die bijdragen tot een succesvolle opvolging. Maar hierbij moeten we concluderen dat in het decreet hier geen rekening mee wordt gehouden. Er wordt geen aandacht besteed of de opvolger wel voldoende opgeleid is en over de juiste kwalificaties beschikt.

Vanaf 1 januari 2012 geeft de Vlaamse overheid de voorkeur aan een nultarief voor de schenking van familiale ondernemingen in de plaats van de vererving. Dit door het economisch belang van familiebedrijven in onze maatschappij. Het doel van deze gunstregeling is de continuïteit van familiale ondernemingen in Vlaanderen te waarborgen. Hoge schenkingsrechten of successierechten zijn een gevaar voor de continuïteit van de familiebedrijven.

Bovendien draagt het nultarief voor de schenking van familiale ondernemingen bij dat men tijdig zal beginnen na te denken over te opvolging. Het doel hiervan was de opvolging zo vlot mogelijk te laten verlopen aan een opvolger die voldoende voorbereid was. Men wil de bedrijfsleiders ertoe aanzetten om zich tijdens hun leven actief met de opvolging bezig te houden door zoveel mogelijk kennis over te dragen aan de opvolger.

Ondanks de verscheidene punten van kritiek op deze nieuwe regeling is dit een goede stap in de juiste richting. De schenking aan 0% zet de ondernemers aan om tijdig over de opvolging na te denken. Het familiebedrijf is voor vele families een belangrijk deel van hun vermogen. Bovendien wanneer er slechts één van de kinderen interesse heeft om de onderneming voort te zetten dan moet men hier tijdig mee starten. Dit om eventueel latere ruzies te vermijden. De accountants, notarissen, advocaten, fiscalisten en *estate planners* spelen hier een belangrijke rol in. Het is aan hen om hun cliënten tijdig bewust te maken over de bedrijfsopvolging. Echter uit de praktijkstudie kunnen we concluderen dat slechts een

beperkte groep van specialisten deze gunstregeling voldoende kent. Het is dan ook aan verschillende organisaties en de overheid om deze raadgevers hier meer bewust van te maken. Zo zal de gunstregeling nog meer toegepast worden in de toekomst.

Bovendien bestaat er de mogelijkheid om bij de schenking het vruchtgebruik te behouden. Men kan dus schenken aan de kinderen zonder hiervoor de controle op te geven. We moeten hier dan in veel gevallen ook vaststellen dat er nog niets geregeld is in verband met de opvolging. Men doet hier de schenking puur om fiscale redenen om zo geen successierechten te moeten betalen. De decreetgever slaagt er wel in om de druk van successierechten te verminderen, maar of dit bijdraagt tot de continuïteit van de familiale ondernemingen valt hier te betwijfelen. Maar voor veel ondernemers is het belangrijk dat zij de controle en de touwtjes nog in handen kunnen houden. In de diepte-interviews werd aangehaald dat men dit kan doen door gebruik te maken van een maatschap om zo de opvolging te regelen en om toch te schenken met voorbehoud van vruchtgebruik. Het positieve hieraan is dat men met de opvolging bezig is en niet puur om fiscale redenen.

In hoofdstuk 4 besproken we dat de deelbewijzen van een maatschap geschonken kunnen worden. Delen van een burgerlijke maatschap komen in aanmerking voor de gunstregeling in de mate dat het vermogen van deze burgerlijke maatschap bestaat uit kwalificerende activa of aandelen. Uit de praktijkstudie moeten we vaststellen dat vele vennootschappen hiervan gebruik maken. Het is daarom ook goed dat deze mogelijkheid bestaat.

Om te vermijden dat de continuïteit van de onderneming toch in gedrang zou komen wanneer de bedrijfsleider heeft nagelaten gedurende zijn leven te schenken, voorziet het Vlaamse decreet een verlaagd tarief voor successierechten bij de vererving van de familiale ondernemingen. Op deze manier voorziet de Vlaamse overheid voor een soort opvangnet. Men heeft ervoor gekozen om het eerder nultarief van de successierechten te verhogen om hen zo toch te stimuleren om tijdig te beginnen na te denken over de opvolging. Moest men dit ook op 0% gehouden hebben dan zou de bedrijfsleider niet snel geneigd geweest zijn om de onderneming bij het leven over te dragen, wat natuurlijk indruist tegen de nieuwe visie van de Vlaamse overheid.

De rode draad door heel deze gunstregeling is de voortzetting van de familiale ondernemingen in Vlaanderen. De aanpassing van het art. 7 VI. W. Succ. inzake de verdachte periode moet de registratie van schenkingen aanmoedigen. Er is voor de onderneming geen enkele reden om nog naar de Nederlandse notaris te stappen als je ook het familiebedrijf in België kan schenken aan 0%. In de praktijkstudie kwam naar voren dan men deze zeven jaar dan ook een goede stimulans voor de ondernemingen vindt.

Ondanks de verschillende punten van kritiek op de holdings, rekening-courant, managementvennootschappen en onduidelijkheden zijn de vooropgestelde voorwaarden haalbaar voor de meeste ondernemingen. Dit kwam voornamelijk naar voren in de

praktijkstudie waar de bevoorrechte getuigen weinig problemen ondervonden bij het toepassen van deze voorwaarden. We kunnen concluderen dat door het invoeren van een vrijstelling van schenkingsrechten en het afschaffen van de vrijstelling van successierechten i.v.m. de familiale ondernemingen deze nieuwe gunstregeling meer toegepast is en zal worden in de toekomst.

Lijst van geraadpleegde werken

Aerts, E. (2003). Onderneming schenken wordt voordeliger. *Fisc.Act., afl. 28*, 6.

Assacs, D. (1991). Merging family and family business culture. In *Culture in the Family Business: Proceedings of the 1991 Conference, Barcelona, Spain* (pp. 44–48). Barcelona: Family Business Network.

Astrachan, J. H., Klein, S.B. & Smyrnios, K. X. (2002). The F-PEC Scale of Family Influence: A Proposal for Solving the Family Business Definition Problem, *Family Business Review*, 15(1), 45-58

Barach, J. A., Gantisky, J., Carson, J. A., & Doochin, B. A. (1991). Entry of the next generation: Strategic challenge for family business. In *Family Business Sourcebook* (pp. 545–554). Detroit: Omnigraphics.

Birley, S. (1986). Succession in the family firm: The inheritor's view. *Journal of Small Business Management*, 24(3), 36–43.

Birley, S. (1991). Succession in the family firm: The inheritor's view. In *Family Business Sourcebook* (pp.126–134). Detroit: Omnigraphics.

Cabrera-Suárez, K. P., De Saa-Pérez, P., & García-Almeida, D. (2001). The succession process from a resource- and knowledge-based view of the family firm. *Family Business Review*, 14(1), 36 43.

Cardoen, B. (2012). Overdracht familiebedrijven: gunstregelingen in een nieuw kleedje. *Fiscoloog 2012, nr. 1280*, 5-11.

Casier, H. (2012). Een bijzondere vorm van 'ruling': het testattest voor familiale ondernemingen en vennootschappen. *Tijdschrift estate planning*, 2-3, 226-230.

Casier, H. (2012). Nieuwe Vlaamse fiscale spelregels inzake de overdracht van een familiebedrijf. *Successierechten*, 2, 1-12.

Chrisman, J. J, Chua, J.H., & Litz, R. (2003). A unified systems perspective of family firm performance: an extension and integration. *Journal of Business Venturing*, 18(4), 467-472.

Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Sharma, P. (1998). Important attributes of successors in family business: An exploratory study. *Family Business Review*, 11(1), 19–34.

Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Sharma, P. (2005). Trends and directions in the development of a strategic management theory of the family firm. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 555–576.

- Chrisman, J. J., Steier, L. P., & Chua, J. H. (2008). Toward a theoretical basis for understanding the dynamics of strategic performance in family firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(6), 935–947.
- Chua, J.H., Chrisman, J.J., & Sharma, P. (1999). Defining the family business by behaviour. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 23(4), 19-39.
- Churchill, N. C., & Hatten, K. J. (1987). Non-marketbased transfers of wealth and power: A research framework for family business. *American Journal of Small Business*, 11(3), 51–64.
- Danco, L. (1977). *Beyond survival—A business owner’s guide for success*. Cleveland: The University Press.
- Davis, J.H., Allen, M.R. & Hayes, H.D. (2010). Is Blood Thicker Than Water? A Study of Stewardship Perceptions in Family Business. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34 (6), 1093-1116
- De Groote, B. (2012). Fiscale regeling voor overdracht familiebedrijven vertimmerd. *Juristenkrant*, afl. 245, 3.
- De Groote, B., Verkest, E., & Van Bree, S. (2012). Vlaamse decreetgever hertekent het fiscaal kader voor de overdracht van familiebedrijven – eerste verkenning van de nieuwe regeling en evaluatie vanuit de beleidsdoelstellingen. *Tijdschrift estate planning*, 2012/2-3, 65-93.
- Desmet, L. (2008). 50 grootste Belgische familiebedrijven doorgelicht. Opgevraagd op 27 september, 2012, via <http://trends.rnews.be/nl/economie/nieuws/bedrijven/50-grootste-belgische-familiebedrijven-doorgelicht/article-1194635602266.htm>.
- Dumont, T. (2012). Overdracht van een familiaal bedrijf: grondige herziening van de regels inzake schenkings- en successierechten. *Registratierechten*, 4, 27-38.
- Dyer, W. G. Jr. (1986). *Cultural change in family firm: Anticipating and managing business and family transition*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dyer, W.G. Jr. (2003). The family: The missing variable in organizational research. *Entrepreneurship Theory & Practice*, Vol. 27(4), 401-416.
- Eckrich, C. (1993). Effects of family business membership and psychological separation on the career development of late adolescents. Unpublished doctoral dissertation, Purdue University.
- Eisenhardt, K.M. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *Academy of Management Review*, 14(1), 57-74
- Fama, E.F., & Jensen, M.C. (1983). Separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics*, 26, 301-325.

- Garcia-Alvarez, E., Lopez-Sintas, J. & Gonzalvo, P.S. 2002. Socialization patterns of successors in first- to second-generation family businesses. *Family Business Review*, 15(3).
- Geelhand de Merxem, N. (2012) Het toepassingsgebied van de nieuwe Vlaamse regeling inzake schenking of vererving van familiale ondernemingen en aandelen in familiale vennootschappen. *Tijdschrift Estate Planning*, 2012/2-3, 94-162.
- Gersick, K.E., Davis, J.A., Hampton, M.M., & Lansberg, I. (1997). Generation to generation: life cycles of the family business. Boston: Harvard Business School Press.
- Ginsberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Goldberg, S., & Wooldridge, B. (1993). Self-confidence and managerial autonomy: Successor characteristics critical to succession in family firms. *Family Business Journal*, 6(1), 62.
- Gomez-Mejia, L.R., Nunez-Nickel, M., & Gutierrez, I. (2001). The role of family ties in agency contracts. *Academy of Management Journal*, 44(1), 81-95.
- Gutteridge, T. G., Leibowitz, Z. B., & Shore, J. E. (1993). *Organizational career development: Benchmarks for building a world-class workforce*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Habbershon, T. G., & Williams, M. (1999). A resource-based framework for assessing the strategic advantage of family firms. *Family Business Review*, 12, 1–25.
- Handler, W. C. (1990). Succession in family firms: A mutual role adjustment between entrepreneur and next-generation family members. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15(1), 37–51.
- Handler, W.C. (1989). Methodological issues and considerations in studying family businesses. *Family Business Review*, 2(3), 257-276.
- Handler, W.C. (1992). Succession experience of the next generation. *Family Business Review*, 5(3), 283–307.
- Henssen B., Voordeckers W., Lambrechts F., Koiranen M. (2011) A Different Perspective on Defining Family Firms: The Ownership Construct Revisited. *Intelligence and Courage for the Development of Family Business*. p. 62-63.
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: managerial behaviour, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.
- Klein, S. B., Astrachan, J. H., & Smyrnios, K. X. (2005). The F-PEC scale of family influence: Construct validation, and further implication for theory. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(3), 321–339.
- Klinefelter Danny. 2009. 'Reasons for successful transition'. Texas A&M University

Lambrecht, J., & Naudts, W. (2007). *Overdracht en overname van kmo's in België*. Brussel: FOD Economie, Studiecentrum voor Ondernemerschap, EHSAL-K.U. Brussel.

Lansberg, I. (1988). The succession conspiracy. *Family Business Review*, 1(2), 119–143.

Lansberg, I. (1991). The succession conspiracy. In *Family Business Sourcebook* (pp. 98–119). Detroit: Omnigraphics.

Lansberg, I. (1999). *Succeeding generations: Realizing the dream of families in business*, Boston: Harvard Business School Press.

Le Breton-Miller, I., Miller, D., & Steier, L. P. (2004). Toward an integrative model of effective FOB succession. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(4), 305–328.

Lievens, J. (2001). *Opvolging in het familiebedrijf: succesvolle strategieën*. Kortrijk: Lannoo.

Lievens Jozef. 2006. Scorecard opvolging, Europese Hogeschool Brussel, URL: http://www.scorecardopvolging.be/Scorecard_Opvolging_7/scorecard_7.html.

Longenecker, J., & Schoen, J. (1991). Management succession in the family business. In *Family Business Sourcebook* (pp. 150–156). Detroit: Omnigraphics.

Lubatkin, M.H., Schulze, W.S., Ling, Y. & Dino, R.N. (2005). The effects of parental altruism on the governance of family-managed firms, *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 313-330

Mass Mutual. (1993). *Family Business*. Springfield, MA:Mass Mutual Insurance.

Miller, D. (1993). Some consequences of CEO succession. *Academy of Management Journal*, 36(3), 644–659.

Miller, D., Steier, L., & Le Breton-Miller, I. (2003). Lost in time: Intergenerational succession, change and failure in family. *Journal of Business Venturing*, 18(4), 513–531.

Morris, M.H., Williams, R.O., Allen, J.A., & Avila, R.A. (1997). Correlates of success in family business transitions. *Journal of Business Venturing*, 12(5), 385–401.

Omzendbrief FB/2012/, Betreffende de interpretatie van de regeling met betrekking tot overdrachten van familiale ondernemingen en vennootschappen zoals ingevoerd bij hoofdstuk 17 van het decreet van 23 december 2011

Parrisch Steve, JD, CLU, ChFC, RHU. 2009. Successfully transferring the family business: a new methodology, *journal of financial service professionals*, May.

Pintens, W., Vanwinckelen K., & Du Mongh, J. (2008). *Schets van het familiaal vermogensrecht*. Antwerpen: Intersentia.

- Poza, E.J. (2010). Family business. United States: Thomson South-Western.
- Raedts, M. & Masui, C. (2007). *Van vraag tot tekst*. Leuven: Acco.
- Reingenum, M. (1985). The effect of CEO succession on stockholder wealth. *Administrative Science Quarterly*, 30(1), 46-60.
- Ruyseveldt, J. (2011). *Praktijkgids successieplanning*.
- Salens, P. (2012). De overdracht van familiale ondernemingen en vennootschappen in het Vlaamse Gewest anno 2012. *Rechtskundig Weekblad*, nr.43, 1870-1895.
- Schulze, W., Lubatkin, M., Dino, R., & Buchholtz, A. (2001). Agency relationships in family firms. *Organization Science*, 12(2), 99-116.
- Schulze, W.S., Lubatkin, M.H. & Dino, R.N. (2003). Toward a theory of agency and altruism in family firms, *Journal of Business Venturing*, 18, 476-490.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill building approach*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Seymour, K. (1993). Intergenerational relationships in the family firm: The effect on leadership succession. *Family Business Review*, 6(3), 263-282.
- Seyns, S., & Verdickt, B. (2011). Nieuwe wetgeving. In W. Pintens & C. Declerck (Eds.), *Patrimonium 2011* (pp. 147-148). Antwerpen: Intersentia.
- Shanker M.C. & Astrachan J.H. (1996). Myths and realities: family businesses' contribution to the US economy - A framework for assessing family business statistics. *Family Business Review*, 9(2), 107-123.
- Sharma, P. (2004). An overview of the field of family business studies: Current status and directions for the future. *Family Business Review*, 17(1), 1-30.
- Sharma, P., Chrisman, J.J., Pablo, A.L., & Chua, J.H. (2001). Determinants of initial satisfaction with the succession process in family firms: A conceptual model. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 25(3), 17-35
- Sharma, P., Irving, G. (2005) Four bases of family business successor commitment: antecedents and consequences. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(1), 13-33.
- Sonnenfeld J.A. & Spence P.L. 1989. The parting patriarch of a family firm. *Family business review*, 2(4).

Spruyt, E. (2003). "Schenking van familiale ondernemingen aan 3% weinig succesrijk, *Nieuwsbr. Reg.R., afl. 1*, 36; Parl. vraag van de heer DE CLIPPELE, d.d. 16 mei 2002, *Vr. & Antw. Senaat* 5 november 2002, 3490.

Spruyt, E., Van melkbeke, P. (2004). De Vlaamse schenkingsrechten in een nieuw bevallig kleedje. *AFT 2004, afl. 4*, 38

Stavrou, E. A Four Factor Model: A Guide to Planning Next Generation Involvement in the Family Firm. *Family Business Review*, 11(2), 135-142.

Steier, L. (2001). Next generation entrepreneurs and succession: Modes and means of managing social capital. *Family Business Review*, 14(3), 259-276.

Tagiuri, R., & Davis, J. (1982). Bivalent attributes of the family firm. *Family Business Review*, 9(2), 199-208.

Thomassen, A. (1992). *European family-owned businesses: Emerging issues for the 1990s. Family Business at the Crossroads: Proceedings of the Family Firm Institute Conference, Boston, October 1-3* (pp. 188-204) Boston: Family Firm Institute.

Van Breedam, S. Schenking van ondernemingen in het Vlaamse Gewest. *TFR 2004*, 559.

Van den Berghe, L.A.A., & Carchon, S. (2002). Corporate governance practices in Flemish family businesses. *Corporate Governance: an international review*, 10(3), 225 -245.

Van Waeyenberghe, S. (2012). Het Vlaams successiedecreet 2012 – ommezwaai fiscaal beleid inzake overdracht van familiebedrijf in Vlaanderen. *notarieel en Fiscaal Maandblad*, 2012/2, 53-64.

Van Waeyenberghe, S. (2012). Verdachte periode (art. 7 VI.W.Succ.). *Tijdschrift estate planning*, 2012/2-3, 163-177.

Verbeke, A., Buysens F., & Derycke H. (Eds.). (2009). *Handboek estate planning: vermogensplanning met effect bij leven: shenking*. Gent: Larcier

Verbeke, A. (2012). Het Vlaamse decreet overdracht familiebedrijven. Illustratie van een ontspoorde samenleving. *Tijdschrift estate planning*, 2012/2-3, 65-93.

Ward, J.L. (1987). *Keeping the family business healthy: How to plan for continuing growth, profitability, and family leadership*, San Francisco: Jossey-Bass.

Zellweger, T., Eddleston, K., Kellermans F. (2010) Exploring the concept of familiness: Introducing family firm identity. *Journal of Family Business Strategy*, 2010, 54-63

Bijlagen

Bijlage 1: economische belangen van familiebedrijven

Aantal familiebedrijven in Europa

Land in Europa	Familiebedrijven als % van totaal aantal ondernemingen
België	70%
Duitsland	60%
Nederland	74%
Portugal	70%
Frankrijk	60%
Groot-Brittannië	70%
Spanje	75%
Zweden	79%
Finland	80%
Griekenland	80%
Cyprus	80%
Italië	93%

Bijdrage aan het BNP

Het land	Bijdrage vd. familiebedrijven tot het BNP
België	55%
Duitsland	55%
Nederland	54% in 2003 52% in 2004
Portugal	60%
Frankrijk	60%
Spanje	65%
Oostenrijk	83%
Finland	40 - 45%
Verenigde Staten	40%

Grote Belgische familiebedrijven

Bedrijf	
> 3 B	Delhaize
1 B - 3 B	Colruyt Vandermoortele UCB AvH Bekaert
500 M - 1 B	Spector Mestdagh
380 M - 500 M	Omega Roularta

Bron: IFERA 2003, Lambrecht & Baum 2004

Bijlage 2: vragenlijst interviews

1. Inleiding

- Hebt u al van deze nieuwe wet gehoord? Zo ja, wat weet u hier over
- Wanneer kan men volgens u het best beginnen met na te denken over de opvolging?
 - Ziet u de schenking als een mogelijke optie?
- Merkt u een bewustwording bij de bedrijven om zich bezig te houden met het opvolgingsproces?
- Had u de indruk dat de oude regeling voldoende bekend was? Wat werd hier dan vooral als negatief ervaren?
- Vorige regeling was vrijwel onbekend bij de burger, denkt u dat deze nu van meer bekendheid zal genieten?
- Wat zijn de juridische voordelen verbonden aan de regeling?
- Wat zijn volgens u de belangrijkste hinderpalen voor ondernemers om hun zaak/praktijk tijdens het leven te schenken? (+ de nodig uitleg)
 - Geen ruimte om andere kinderen financieel te compenseren
 - Geen geschikte ondernemer binnen de familie
 - Overdracht uitgesteld om familieruzies te vermijden
 - Ondernemer wenst zeggenschap te houden
 - Ondernemer vindt zichzelf nog te jong
 - Ondernemer wil inkomsten behouden
 - Ondernemer wil actief blijven na de pensioenleeftijd
 - Opzien tegen administratieve/juridische procedure
- Kunt u hen een goede reden geven om hen toch te overtuigen om te schenken?
- Zal de verlaging van het schenkingstarief van 2% (regeling voor 01/01/2012) naar 0% meer ondernemers overtuigen om toch te schenken bij leven?
- Hoe kan ik te weten komen hoeveel bedrijven het attest om van een vrijstelling te kunnen genieten hebben aangevraagd?

2. Voorwaarden

2.1 Toepassingsvoorwaarden

- Wat zijn de knelpunten van deze toepassingsvoorwaarden?
- Waar kan men best verbeteringen aanbrengen?

2.1.1 Participatievoorwaarde

- Op het moment van schenking of vererving moeten minstens 50% van de aandelen in volle eigendom toebehoren aan de schenker/erflater en/of zijn familie. Is dit een haalbare voorwaarde?
- Zitten de meeste aandelen met meerdere aandeelhouders verspreid in familiebedrijven, moeten echter minstens 30% van de aandelen in volle eigendom hebben. Is 30% haalbaar voor de meeste bedrijven?
 - Is het dan haalbaar om met één andere aandeelhouder en zijn familie volle eigenaar is van minstens 70 % van de aandelen van de vennootschap te hebben?
 - indien men met twee andere aandeelhouders en hun familie volle eigenaar is van minstens 90 % van de aandelen van de vennootschap, is deze grens haalbaar?
- De hierboven beschreven voorwaarden vereisen dat men over de volle eigendom van de aandelen moet beschikken. Dit is relevant met het oog op het familiale karakter van de vennootschap, wat juist de participatievoorwaarde wil waarborgen. In deze 'familiale controle' schuilt de essentie van een familiale onderneming.

Maar aangezien de schenking niet noodzakelijk tot gevolg moet hebben dat het bedrijf familiaal blijft, laat de decreetgever toe dat de schenker iemand buiten de familiekring rechtenvrij begiftigt. De schenking aan deze derde kan trouwens tot gevolg hebben dat het bedrijf weliswaar familiaal blijft doch niet langer in hoofde van de schenker dan wel van de begiftigde. Is dit volgens u een goede regeling en waarom?

- Familiaal aandeelhouderschap is een brede notie. Maar men kan enkel genieten van deze gunstregeling als er maximaal drie familietakken zijn en samen minstens 90% van de aandelen beschikt. Wat moet er gebeuren als dit er nu toch meer dan drie zijn?
- De schenking van vorderingen zoals de rekening-courant komen niet langer meer in aanmerking voor de gunstregeling. De rekening-courant is namelijk een veel gebruikte vorm waarin een bestuurder zijn vennootschap geld leent. Ook vormen

deze vorderingen vaak het werkkapitaal van een vennootschap (Cardoen, 2012). Gaat dit bedrijfsleiders niet tegenhouden om actie te ondernemen om het bedrijf te schenken?

2.1.2 Activiteitsvoorwaarde

- Bedrijven hebben geen economische reële activiteit als:
 - De bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen een percentage gelijk of lager dan 1,50 % uitmaken van de totale activa;
 - de terreinen en gebouwen meer dan 50 % uitmaken van het totaal actief.
- ⇒ zijn dit goede criteria om hieruit een besluit te trekken of een bedrijf nu een economische reële activiteit heeft?
- ⇒ Zijn er andere criteria die u eerder zou aanraden om te kijken naar de economische reële activiteit?

- Managementvennootschappen, holdings en burgerlijke maatschappen kunnen niet in aanmerking komen, hoe staat u daar tegenover? Zijn er nu niet veel ondernemingen die hierdoor uit de boot vallen?
 - Net zoals bij de vroegere regeling, kunnen nu ook de familiale holdingvennootschappen genieten van de vrijstelling van schenkingsrechten en verlaagde successierechten. Nieuw hieraan is dat er een bijzondere participatievoorwaarde van 30% in een operationele dochtervennootschap vereist is. Is dit voor de meeste bedrijven haalbaar?

2.1.3 Continuïteitsvoorwaarde

- De onderneming moet gedurende drie jaar ononderbroken voortgezet worden. Denkt u dat de regel van drie jaar voldoende, te lang of te kort is?

- Het kapitaal mag gedurende drie jaar niet dalen noch door uitkeringen noch door terugbetalingen. Is dit wel realistisch voor de meeste ondernemingen?

- Er bestaat de mogelijkheid om binnen deze drie jaar de onderneming te verkopen. Op voorwaarde wel dat bovenstaande voorwaarden vervuld blijven. Is dit aan te raden voor de koper? En hoe zit het met de verkoper dan?
 - De continuïteitsvoorwaarde van de activiteit lijkt hier te primeren boven het behoud van het familiaal karakter (De groote, Verkest, Van Bree, 2012). Nu kan men zich de vraag stellen of de decreetgever het familiaal karakter niet ondergeschikt maakt aan het behoud van de onderneming zelf?
 - De betrokkenheid van de familie is wat het familiebedrijf net onderscheid van een niet-familiebedrijf (Chua et al, 1999). Dient de decreetgever hier niet meer rekening met te houden?

2.3 De verdachte periode

- De decreetgever probeert de mogelijkheid om een familiale onderneming bij authentieke akte zonder betaling van registratierechten te schenken te stimuleren door de verdachte periode in art 7 VI.W.Succ uit te breiden naar 7 jaar. Slaagt de decreetgever hier zijn opzet of had hij beter de periode van 3 jaar behouden?
 - Is het doel van de langere verdachte periode een stok achter de deur om ondernemers in de richting van de vrijstelling te duwen? Of hoopt zij de schenkingen van familiebedrijven meer tot registratie te dwingen?
 - In art 7 VI.W.Succ staat te lezen dat men de aandelen en activa bedoelt in art 140*bis* VI. W. Reg. Hierbij bedoelt men dat enkel de aandelen en activa die van de vrijstelling kunnen genieten onder de periode van 7 jaar vallen. Hier komen de management- en patrimoniumvennootschappen die niet in aanmerking komen wel de kans om te schenken en genieten van een verdachte periode van drie jaar?

3. Praktijk

- Zijn er al klanten komen informeren over deze nieuwe gunstregeling?
 - Zo ja, Wat voor soort bedrijven? Kmo?
 - Hoeveel?
 - Welk type klanten?
- Gaat u zelf vanuit u expertise hierover naar klanten toe? Maakt u hierover reclame? Ziet u dit als een mogelijke markkopportunititeit?
- Zijn er mensen hierover al komen informeren over hoe ze hun opvolging best plannen?
- Welk voor soort bedrijven zal eerder gebruik maken van deze gunstregeling? Kmo?
- Heeft uzelf een aantal aanbevelingen, opmerkingen of kanttekeningen die u nog kan maken bij deze wet?
- Indien een bedrijf komt praten over de opvolging? Zult u hen de schenking via deze gunstregeling aanbevelen of eerder iets anders?
- Denkt u dat bedrijven gaan overgaan tot de schenking? Of zullen zij hier eerder afhoudend tegenover staan?
 - Is de ondernemer wel bereid om te schenken? Of is het eerder een type monarch die zijn bedrijf toch niet wilt overgeven?
- Wat voor type familiebedrijf gaat het meestal?
 - Zijn er nog wel opvolgers die bereid zijn om het bedrijf over te nemen?
 - Is er wel een opvolger voorhanden?

- Wat indien men met het opvolging proces (de schenking) bezig is en de ondernemer komt plotseling te overlijden?

- Zijn er bepaalde acties die ondernomen moeten worden naar de bedrijven toe?
 - Wat kan men nog doen om het aantrekkelijker te maken?
 - Moet de overheid meer acties ondernemen om deze gunstregeling te promoten?

- Beveelt u de schenking in volle eigendom, blote eigendom of in vruchtgebruik aan?
 - Er bestaat de mogelijkheid om het familiebedrijf in blote eigendom te schenken aan het nultarief. Maar nu is de vraag of dit een voldoende hefboom is om de volgende generatie actief bij het beleid van de onderneming te betrekken?

- Hoe ziet u de verdere toekomst van deze gunstregeling?
 - Zullen er net zoals bij de oude regeling nog aanpassing aan de voorwaarden gebeuren?

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

De schenking van een familiebedrijf.

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-innovatie en ondernemerschap**

Jaar: **2013**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Timmers, Sofie

Datum: **30/05/2013**