

2012•2013
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN
*master in de toegepaste economische wetenschappen:
accountancy en financiering*

Masterproef

Economische consequenties van de herziening van de
wetgeving inzake vererving van familiebedrijven

Promotor :
Prof. dr. Marie-Antoinette TORFS

Copromotor :
Prof. dr. Wim VOORDECKERS

Audrey Caubergs

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

2012•2013

FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE
WETENSCHAPPEN

*master in de toegepaste economische wetenschappen:
accountancy en financiering*

Masterproef

Economische consequenties van de herziening van de
wetgeving inzake vererving van familiebedrijven

Promotor :
Prof. dr. Marie-Antoinette TORFS

Copromotor :
Prof. dr. Wim VORDECKERS

Audrey Caubergs

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

Woord vooraf

Naar aanleiding van mijn opleiding toegepaste economische wetenschappen, moet ik een eindverhandeling maken in het kader van mijn afstudeerrichting accountancy & financiering. We hebben verschillende onderwerpen gekregen en hieruit heb ik de nieuwe wetgeving inzake de overdracht van familiebedrijven gekozen.

Een aantal jaar na het uitbreken van de economische crisis, zijn het aantal faillissementen in België nog steeds erg hoog. Bijkomstig spelen familiebedrijven een zeer belangrijke rol in de Belgische economie. Het is daarom zeer interessant om te bestuderen of en hoe de Vlaamse Regering erin geslaagd is om het aantal faillissementen bij familiebedrijven te verminderen door de overdracht te herzien. Dat is de belangrijkste reden voor het kiezen van dit onderwerp.

Mijn grote dank gaat uit naar mijn promotor N. Torfs en co-promotor W. Voordeckers voor hun deskundige begeleiding bij het maken van de eindverhandeling. Dank gaat uit aan mijnheer Lambrechts voor het verschaffen van een account om toegang te krijgen tot het programma Qualtrics, een programma voor het opstellen van enquêtes. Mijn dank gaat ook nog uit naar de personen die de tijd voor mij hebben gemaakt om een interview af te nemen of om mijn enquête in te vullen.

In het maken van deze thesis heb ik zeer veel steun gehad van mijn vrienden. Zij hielden mij op de hoogte van de data voor het inleveren van gedeelten van de thesis. Ook mijn zus en ouders hielpen mij in het meedenken.

Audrey Caubergs

Mei, 2013

Samenvatting

Familiebedrijven spelen een grote rol in de Belgische economie. 77% van alle KMO's zijn familiebedrijven. Zij zorgen voor 45% van alle arbeidsplaatsen in België. Dit komt neer op een tewerkstelling van ongeveer 1,7 miljoen mensen. Bijkomstig zijn familiebedrijven verantwoordelijk voor 46% van het bruto regionaal product in Vlaanderen. Aangezien familiebedrijven zeer waardevol zijn in de Belgische economie, is het van belang dat deze blijven voortbestaan. Maar wat zijn nu eigenlijk familiebedrijven? Er bestaat geen eenduidige definitie van een familiebedrijf maar er zijn wel een aantal kenmerken die terugkomen, zoals de dominantie van de familie in het management. Ook presteren familiebedrijven op bepaalde vlakken beter dan niet-familiebedrijven.

Het voortbestaan van de familiebedrijven kan soms in gevaar komen als de bedrijfsleiders te lang wachten met het plannen van hun opvolging. Hij is soms niet klaar om zijn bedrijf al door te geven waardoor hij het opvolgingsproces uitstelt. Het uitstellen kan echter tot gevolg hebben dat de bedrijfsleiders te lang wachten met het plannen van hun opvolging waardoor ze hun know-how en ervaring niet meer op tijd kunnen doorgeven aan hun opvolger. Om de bedrijfsleiders toch aan te sturen hun familiebedrijf reeds bij leven te schenken en hun opvolging eerder te plannen, heeft de Vlaamse Regering de wetgeving met betrekking tot de overdracht van familiebedrijven herzien. Deze thesis heeft als doel de economische consequenties van de wetgeving inzake de vererving van familiebedrijven te bestuderen. Een uitvoerige bespreking van de aanpak van dit onderzoek (inclusief een beschrijving van de deelvragen), vinden we terug in **hoofdstuk 1**.

Het plannen van de opvolging is niet eenvoudig. In familiebedrijven is dit zelfs nog moeilijker dan in niet-familiebedrijven omwille van emotionele en psychologische factoren en de dynamieken in de familie. Toch moeten de bedrijfsleiders aangemoedigd worden om hun opvolging te regelen. Indien de bedrijfsleiders beslissen om hun opvolging te plannen, kunnen ze hierbij best een opvolgingsplan opstellen. Dit zorgt er onder andere voor dat het opvolgingsproces gemakkelijker aanvaard wordt. De bedrijfsleiders kunnen ook een stappenplan volgen. Eén van de stappen die de bedrijfsleider dan moet nemen, is het bepalen van de opvolger en de manier van overdracht. Ze kunnen zich hierbij best niet beperken tot enkel familiale opvolgers, maar ook uitbreiden naar kandidaten buiten de familie zoals een MBO of een verkoop. De keuze voor het leiderschap is afhankelijk van de strategie van het bedrijf. Eens de opvolger gekozen is, moet er nagedacht worden over de overdracht. Hierbij moet je nadenken over het management, de eigendom en overdrachtsbelasting. Er zijn verschillende manieren om een bedrijf over te dragen, zoals een schenking of een verkoop. Maar de keuze van overdracht en opvolger kan fiscale implicaties hebben. Informatie omtrent het familiebedrijf en de opvolging, staat in **hoofdstuk 2**.

De nieuwe overdrachtswetgeving voor familiebedrijven is van toepassing sinds 1 januari 2012. Om de bedrijfsleiders aan te sturen hun bedrijf reeds bij leven te schenken, kan een bedrijf voortaan geschonken worden aan een nultarief. Bij de vererving van het familiebedrijf daarentegen moeten er 3% successierechten betaald worden bij een vererving in rechte lijn en 7% voor anderen. Niet elk bedrijf kan gebruik maken van de nieuwe wetgeving. Het moet voldoen aan een aantal voorwaarden. De eerste voorwaarde is de activiteitsvoorwaarde. Deze stipuleert dat de familiale onderneming of vennootschap een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwbedrijf of vrij

beroep moet uitoefenen of tot doel moet hebben. De tweede voorwaarde is de participatievoorwaarde. Deze bepaalt dat de erflater 50% van de aandelen in volle eigendom moet hebben of zelf 30% van de aandelen in volle eigendom bezitten maar dan in combinatie met één andere aandeelhouder 70% van de aandelen in volle eigendom hebben of in combinatie met twee andere aandeelhouders 90% van de aandelen in volle eigendom bezit. Ook na het verkrijgen van de vermindering, moet de vennootschap cumulatief aan bepaalde voorwaarden voldoen gedurende drie jaar na het overlijden van de erflater. Naast deze drie voorwaarden zijn er ook nog bepaalde vormvoorwaarden. Indien de familiale vennootschap of onderneming voldoet aan de voorwaarden, dan zijn de tarieven van toepassing op respectievelijk de activa van de familiale onderneming of de aandelen van de familiale vennootschap. Voor holdingstructuren geldt er een speciale regeling.

Voor de familiebedrijven is het belangrijk om te weten hoe de wetgeving veranderd is ten opzichte van de vorige. De verandering van de tarieven is het belangrijkste verschil van de nieuwe met de oude verervingsregelgeving, naast de herformulering van de voorwaarden. Bepaalde begrippen zijn ook anders gedefinieerd waaronder de definitie van aandelen en familie. In de nieuwe definitie van een aandeel houden ze bijvoorbeeld geen rekening meer met winstbewijzen terwijl dat voorheen wel het geval was. In de nieuwe verervingsregelgeving is ook getracht patrimoniumvennootschappen uit te sluiten. Bij de vergelijking van de nieuwe verervings- en schenkingsregelgeving zijn opnieuw de tarieven het belangrijkste verschil, naast de duidelijke verschillen in formulering. Ook de verdachte periode en voortzettingvoorwaarden zijn een groot verschil. De nieuwe verervingsregelgeving, inclusief de verschillen, staan vermeld in **hoofdstuk 3**.

Het verzekeren van het voortbestaan van het familiebedrijf is echter niet het enige motief van de Vlaamse Regering om de wetgeving te herzien. Ze beoogden ook om de schenkings- en verervingsregelgeving beter op elkaar af te stemmen, minder complex te maken enz. Uit mijn onderzoek blijkt dat de Vlaamse Regering erin geslaagd is om de afstemming te verbeteren maar de regelgeving blijft nog steeds complex. De nieuwe regelgeving wordt echter wel meer gebruikt, vooral door het wegvallen van de loonlastvoorwaarde. Deze voorwaarde houdt in dat in twaalf maanden voor het overlijden, er minimum 500.000 euro aan loonlasten uitbetaald moeten worden aan werknemers die werken in de EER. Ook na het overlijden moet minstens vijf derde van de loonlasten die uitbetaald zijn aan de werknemers in de EER voor het overlijden, uitbetaald worden in de twintig kalenderkwartalen na het overlijden. Desondanks dat er meer bedrijven gebruik kunnen maken van de nieuwe regelgeving, staan er nog steeds onduidelijkheden in de wetgeving.

De herziening van de overdrachtsregelgeving bij familiebedrijven, heeft echter economische consequenties. Vooral het meer gebruik kunnen maken van de nieuwe regelgeving i.t.t. de vorige wetgeving en een verzevenvoudiging van het aantal schenkingen, zijn belangrijke economische gevolgen. Het is niet bewezen of dit laatste te wijten is aan de herziening of aan het weinig gebruik van de oude wetgeving. Ook ligt het aantal schenkingen veel hoger dan het aantal verervingen. De herziening heeft ook een invloed op de opvolging bij de familiebedrijven. 16% van de familiebedrijven heeft beslist om hun opvolging aan te passen en 11% van de familiebedrijven om hun opvolging eerder te plannen dan oorspronkelijk naar aanleiding van de herziening.

De kans dat de bedrijfsleider bezig is met het plannen van hun opvolging, wordt door verschillende factoren beïnvloed. Deze kunnen we indelen in drie grote categorieën: factoren in verband met de bedrijfsleider, de familie en de wetgeving. Uit mijn onderzoek is gebleken dat naarmate bedrijven kennis hebben van de regelgeving, de kans groter is dat dit bedrijf reeds bezig is met het plannen van de opvolging. De Vlaamse Regering moet dus proberen om de familiebedrijven zoveel mogelijk te informeren over de herziening. Het zijn vooral de bvba's en de kleine familiebedrijven die hierin geïnformeerd moeten worden aangezien de kans bij deze partijen het kleinst is dat zij reeds kennis hebben genomen van de nieuwe overdrachtsregelgeving. Infosessies zijn hierbij belangrijk maar ook artikels in kranten en tijdschriften zijn een grote bron van informatie. De kans dat de bedrijfsleider reeds bezig is met het plannen van de opvolging wordt ook nog beïnvloed door familiale factoren. Des te groter het aantal familieleden of des te hoger het aantal generaties familieleden, des te groter de kans dat de bedrijfsleider reeds bezig is met het plannen van de opvolging. Het opstellen van een familieforum is een factor die de kans op het plannen van de opvolging verhoogt. Ook leeftijd van de bedrijfsleiders heeft hier een invloed op. Bij oudere bedrijfsleiders is de kans groter dat ze bezig zijn met het plannen van hun opvolging. Maar in mijn onderzoek kwam wel naar voren er vooral een nieuwe opvolger gekozen wordt als de oude bedrijfsleider binnen afzienbare tijd op pensioen gaat. Dit geeft de bedrijfsleiders echter nog voldoende tijd om hun kennis en ervaring door te geven aan hun opvolgers. We kunnen dus stellen dat de opvolging nog altijd laat geregeld wordt maar dat de herziening van de regelgeving hier toch nog enige invloed op heeft. Een uitgebreide bespreking van de economische gevolgen, vinden we terug in **hoofdstuk 4**. In **hoofdstuk 5** en **hoofdstuk 6** vinden we respectievelijk een discussie en algemene conclusie terug.

Inhoudsopgave

Woord vooraf	I
Samenvatting.....	III
Inhoudsopgave.....	VII
Lijst met figuren	IX
Lijst met tabellen	XI
Hoofdstuk 1: Situering	1
1.1 Probleemstelling	2
1.2 Deelvragen	4
1.3 Onderzoeksmethode.....	5
1.4 Kadering van het onderzoek	7
Hoofdstuk 2: Familiebedrijf	9
2.1 Definitie	9
2.2 Kenmerken	10
2.3 Competitief voordeel	10
2.4 Opvolging.....	11
2.4.1 Plannen van de opvolging	11
2.4.1 Moeilijkheden.....	13
2.4.2 Stappenplan opvolgingsproces.....	14
2.4.3 Keuze opvolger	17
2.5 Bedrijfsoverdracht.....	18
2.5.1 Schenking	20
2.5.2 Verkoop.....	20
2.5.3 Herkapitalisatie van de aandelen	20
Hoofdstuk 3: Wet verervingen van familiebedrijven.....	23
3.1 Territoriaal toepassingsgebied	23
3.2 Materieel toepassingsgebied	23
3.2.1 Activiteitsvoorwaarde.....	23
3.2.2 Participatievoorwaarde.....	28
3.2.3 Voortzettingvoorwaarde.....	32
3.2.4 Vormvoorwaarden.....	34
3.3 Holdingstructuren	38

3.3.1	Actieve holding	38
3.3.2	Passieve holding	39
3.4	Gunstregeling.....	42
3.5	Vergelijking met de oude regelgeving inzake vererving van familiebedrijven	43
3.6	Vergelijking met de regelgeving inzake schenking van familiebedrijven	50
Hoofdstuk 4:	Onderzoek.....	53
4.1	Behalen 'juridische doelstellingen'	53
4.1.1	Methodologie	53
4.1.2	Bespreking resultaten	54
4.2	Economische consequenties.....	58
4.2.1	Methodologie	58
4.2.1	Bespreking resultaten	64
Hoofdstuk 5:	Discussie	75
Hoofdstuk 6:	Algemene conclusie	77
Lijst van de geraadpleegde werken		81
7.1	Artikelen	81
7.2	Wetgeving	84
Bijlagen... ..		85
8.1	Bijlage 1: Vragen belastingconsulenten.....	85
8.2	Bijlage 2: Interview klein bedrijf.....	86
8.3	Bijlage 3: Interview middelgroot bedrijf	87
8.4	Bijlage 4: Interview groot bedrijf	88
8.5	Bijlage 5: Enquête 'Opvolging in Vlaamse familiebedrijven'	91

Lijst met figuren

Figuur 1 Splitsing vruchtgebruik en blote eigendom	29
Figuur 2 Voorbeeld 1 Bijzondere participatievoorwaarde	30
Figuur 3 Voorbeeld 2 Bijzondere participatievoorwaarde	30
Figuur 4 Voorbeeld 3 Bijzondere participatievoorwaarde	31
Figuur 5 Voorbeeld 4 Bijzondere participatievoorwaarde	31
Figuur 6 Actieve holding	39
Figuur 7 Passieve holding	40
Figuur 8 Passieve holdings.....	40

Lijst met tabellen

Tabel 1 Vergelijking oude regelgeving inzake vererving van familiebedrijven met de nieuwe regelgeving	43
Tabel 2 Vergelijking nieuwe regelgeving inzake vererving van familiebedrijven met de nieuwe schenkingsregelgeving	50
Tabel 3 Beschrijving steekproef familiebedrijven.....	60
Tabel 4 Beschrijving ratiovariabelen	61
Tabel 5 Frequentietabel nominale/ordinale variabelen	61
Tabel 6 Kruistabel	67
Tabel 7 Logistische regressie plannen opvolging	68
Tabel 8 Correlatie tussen onafhankelijke variabelen	70
Tabel 9 Logistische regressie kennis verandering regelgeving	71
Tabel 10 Logistische regressie mogelijk gebruik regelgeving	72
Tabel 11 Verleende positieve attesten verervingen.....	73
Tabel 12 Verleende positieve attesten schenkingen.....	73

Hoofdstuk 1: Situering

Bedrijven zijn voortdurend in beweging: dagelijks worden er bedrijven overgenomen, gaan bedrijven failliet enz. Op 9 november 2012 ging de Feijter Groep, een Zeeuws bouwbedrijf in falen. De 60 werknemers die op dat moment voor het bedrijf werkten, verloren door dit faillissement hun job. Ondeskundig ondernemerschap lag aan de basis van dit faillissement: het bedrijf werd niet goed geleid door de drie broers de Feijter en er was tevens een gebrek aan focus (Hooft van Huysduynen, 2012). Er zijn dus verschillende redenen waarom (familie)bedrijven failliet gaan.

Familiebedrijven spelen een belangrijke rol in de Belgische economie aangezien ongeveer 77% van alle kleine en middelgrote ondernemingen in België familiebedrijven zijn. In het Vlaamse Gewest ligt dit percentage zelfs nog iets hoger. Deze ondernemingen dragen ook sterk bij tot de tewerkstelling, zowel in het Vlaamse Gewest als in België. Ze bieden 52% van de arbeidsplaatsen in het Vlaamse Gewest aan, in België komt dat neer op 45%. Eveneens hebben zulke bedrijven een grote bijdrage aan het bruto binnenlands product [bbp]. In het Vlaamse Gewest zijn zij verantwoordelijk voor 46% van het bruto regionaal product (Lambrecht & Molly, 2011).

Familiebedrijven zijn dus zeer waardevol, maar nu stellen we ons de vraag wat familiebedrijven zijn. In de economische literatuur vinden we hier geen eenduidige definitie van. Beer, Drexler, & Faulkner (1997) beschrijven een familiebedrijf als een bedrijf waarin de familie een belangrijke rol speelt, zowel in het management als in de eigendomsstructuur. Maar krachtens de European Group of Owner Managed Businesses moet een bedrijf voldoen aan twee voorwaarden om zich als familiebedrijf te kwalificeren. Deze twee voorwaarden zijn:

- 1 De oprichter of de eigenaar van de onderneming of zijn familie bezit de meerderheid van de stemrechten op de algemene vergadering. Hierbij zijn de stemrechten belangrijk en niet het aandelenbezit;
- 2 Minimum één vertegenwoordiger van de familie is actief in het bestuur of het management van het bedrijf.

Deze definitie van de European Group of Owner Managed Businesses neemt het Instituut voor het Familiebedrijf over [IFB] (2012). Ook de Belgische wetgeving hanteert een andere definitie van een familiebedrijf. De wet verstaat onder familiebedrijven zowel familiale vennootschappen als familiale ondernemingen zonder rechtspersoonlijkheid (met andere woorden eenmanszaken) (Van Waeyenberghe, 2012). Een familiale onderneming is een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwbedrijf of vrij beroep dat door de erflater/schenker of zijn echtgenoot of samenwonende, persoonlijk wordt geëxploiteerd of uitgeoefend, eventueel met anderen. Dit kan bijvoorbeeld een bakker zijn die in persoonlijke naam of in naam van zijn/haar echtgenoot zijn/haar beroep uitoefent. Een familiale vennootschap daarentegen is een vennootschap die tot doel heeft de uitoefening van een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of vrij beroep (Omzendbrief, 2012). Deze juridische definitie verschilt dus sterk van de definities uit de economische literatuur.

Aangezien familiebedrijven een grote rol spelen in de Belgische economie is het van belang dat deze bedrijven zo lang mogelijk blijven voortbestaan. Dit voortbestaan kan echter in gedrang komen bij de overdracht van het familiebedrijf. Het Agentschap Ondernemen [AO] (2012) definieert een bedrijfsoverdracht als een proces dat als doel heeft de eigendom en/of de leiding van een bedrijf over te dragen aan een andere partij. Er zijn verschillende manieren waarop een bedrijfsoverdracht kan plaatsvinden, zoals een vererving of een schenking. Hier zijn echter fiscale implicaties aan verbonden. Bijvoorbeeld, bij het vererven betalen de erfgenamen successierechten. Deze successierechten worden aan een progressief tarief geheven. Voor de vererving en de schenking van familiebedrijven in het Vlaamse Gewest bestaat er echter al meer dan tien jaar een gunstregeling. Deze gunstregeling, die we terugvinden in de Belgische wetgeving, stipuleert dat het vererven van een familiebedrijf in het Vlaamse Gewest voor 1 januari 2012 vrijgesteld was van successierechten. Bij het schenken moest er daarentegen 2% schenkingsrechten betaald worden (Salens, 2012).

1.1 Probleemstelling

Op 16 december 2011 heeft de Vlaamse Regering een nieuw decreet (genaamd het Successiedecreet) aangenomen inzake de herziening van de successierechten voor familiebedrijven (Van Waeyenberghe, 2012). Dit Successiedecreet trad op 1 januari 2012 in werking. Het bepaalt dat familiale aandelen niet langer vererfd kunnen worden aan 0% maar aan 3% (voor erfgenamen in rechte lijn) of aan 7% (voor anderen) (Dumont, 2011). Dat percentage successierechten wordt progressief geheven en is afhankelijk van de graad van verwantschap en van de waarde van de vererfde goederen (Couturier, Peeters, & Plets, 2011). Naast de vererving van een familiebedrijf, heeft het Successiedecreet ook betrekking op de schenking van een familiebedrijf. Tot 1 januari 2012 was het schenken van een familiebedrijf onderworpen aan een verminderd tarief van 2%. Maar na de herziening van de wetgeving, is het schenken onderworpen aan een nultarief (Salens, 2012). In het Vlaamse Gewest is het schenken van een familiebedrijf dus goedkoper geworden dan het vererven. Het Successiedecreet is dus een puur fiscale aangelegenheid. Het Successiedecreet bepaalt ook op welke wijze de overdracht moet gerealiseerd worden. Zo is een schenking aan een nultarief enkel voorbehouden voor geregistreerde authentieke schenkingsakten (Van Waeyenberghe, 2012).

De Vlaamse Regering probeerde met de herziening van de regelgeving de bedrijfsleiders te stimuleren sneller na te denken over hun opvolging. Als de bedrijfsleiders hun opvolging al regelen bij leven, kunnen ze de nieuwe bedrijfsleiders bijstaan met hun ervaring en know-how. Dit belooft de Vlaamse Regering door de schenking van familiebedrijven vrij te stellen van registratierechten. Maar als de bedrijfsleiders hun opvolging niet tijdig organiseren, gaat hun know-how en ervaring verloren (Van Waeyenberghe, 2012). Dit straft de Vlaamse Regering af door de vererving niet meer vrij te stellen van successierechten. De wetwijziging had dus tot de doel de continuïteit van de familiebedrijven te verzekeren. Aangezien een groot deel van de KMO's in België familiebedrijven zijn, is het maatschappelijk belangrijk dat deze blijven voortbestaan. Als deze bedrijven failliet gaan, verliezen duizenden mensen hun job waardoor dit grote gevolgen voor de Belgische economie heeft. Ook probeert de Vlaamse Regering de bedrijfsleiders aan te zetten de regelgevingen meer te benutten: beide maatregelen werden in het verleden in de praktijk te weinig

gebruikt omdat deze te complex waren. Met de aanpassing trachtte de Vlaamse Regering de wetgeving ook transparanter te maken en beide regelgevingen beter op elkaar af te stemmen (Dumont, 2011).

Zoals reeds vermeld is de wetgeving inzake de overdracht van familiebedrijven recent veranderd. Er bestaat echter een kans dat bedrijven niet weten dat de wetgeving aangepast is. Om de kennisgeving omtrent de nieuwe wetgeving te bevorderen, heeft huidig Vlaams minister-president Kris Peeters sensibiliseringscampagnes georganiseerd waaronder infosessies in verband met het Masterplan voor opvolging en overname. Het Agentschap Ondernemen [AO] (2011), in samenwerking met Vlaanderen In Actie, biedt ook gratis infopakketten aan met informatie over de bedrijfsoverdracht. Het IFB (2012) organiseerde op tien januari 2012 een seminarie 'Kleedt de fiscus straks uw familiebedrijf uit?'. Hier kwamen meer dan 200 familiale ondernemers naartoe en zij werden geïnformeerd over alle aspecten van de nieuwe overdrachtsregeling. In de laatste week van oktober vindt de Week van de bedrijfsoverdracht plaats. In deze week vinden verschillende activiteiten plaats in heel Vlaanderen. Dit initiatief heeft twee doelen. Ten eerste wil het Agentschap Ondernemen de ondernemers de kans geven om zich te informeren over alle aspecten van de bedrijfsoverdracht. Ten tweede wil het AO (2011) de dienstverleners op dat gebied zichtbaar maken. Er zijn dus verschillende initiatieven ondernomen om de bedrijfsleiders te informeren over de herziening van de overdrachtswetgeving.

Er is reeds aangehaald dat de Vlaamse Regering met de aanpassing van de wetgeving de bedrijfsleiders ertoe probeert aan te sturen hun bedrijf via schenking over te dragen, en dus niet te wachten tot het te laat is (vb. bij het overlijden van de bedrijfsleider). Maar het is dan noodzakelijk dat de bedrijfsleiders hun opvolging plannen. Hierbij kunnen ze gebruik maken van een plan. Dit plan geeft aan wat er moet gebeuren wanneer de bedrijfsleider zelf geen leiding meer kan geven. Het plan neemt ook de gevolgen voor de betrokken partijen in de onderneming en familie in acht. Daarom ligt dit aan de basis van het voortbestaan van het bedrijf. Een bedrijfsoverdracht mislukt echter vaak omdat de bedrijfsleiders hun opvolging niet goed gepland hebben.

De Vlaamse Regering en andere instellingen hebben reeds veel initiatieven ondernomen om bedrijven kennis te laten maken met wetswijziging. Van het moment de betrokken partijen weten dat de wet veranderd is, moeten ze weten op welke manier de wetswijziging hen beïnvloedt. Vervolgens kunnen de bedrijven maatregelen nemen. De familiebedrijven in het Vlaamse Gewest kunnen bijvoorbeeld overwegen om zich in de toekomst in een ander gewest te vestigen aangezien het schenken van familiebedrijven in het Vlaamse Gewest goedkoper is geworden ten opzichte van de vorige regelgeving. De economische consequenties van de herziening van de wetgeving inzake vererving van familiebedrijven worden daarom besproken in de centrale onderzoeksvraag.

De centrale onderzoeksvraag luidt dan als volgt:

Wat zijn de economische consequenties van de herziening van de regelgeving inzake vererving van familiebedrijven?
--

Deze centrale onderzoeksvraag is belangrijk om te onderzoeken omdat deze wetswijziging economische gevolgen heeft voor het familiebedrijf, waaronder fiscale implicaties. De wetswijziging heeft echter ook gevolgen voor de maatschappij: als bedrijfsleiders beslissen hun opvolging al bij leven te regelen, is de kans groter dat de familiebedrijven langer blijven bestaan aangezien ze niet abrupt tot overdracht moeten overgaan (bijvoorbeeld bij plotselinge overlijden van de bedrijfsleider). Op die manier kan er vermeden worden dat vele werknemers hun job verliezen. Dit heeft enorme gevolgen voor de maatschappij en zeker voor de betrokken gezinnen.

1.2 Deelvragen

Naast de centrale onderzoeksvraag worden er nog andere deelvragen in deze thesis behandeld, namelijk:

- 1 Op welke punten verschilt de nieuwe regeling inzake successierechten (art. 60/1 tot 60/7 VI.W.Succ.) van de vorige (art. 60bis VI.W.Succ.)?;
- 2 Wat zijn de verschilpunten van de nieuwe regelgeving omtrent vererving met de vernieuwde schenkingsregels (art. 140bis t.e.m. octies VI.W.Reg.)?;
- 3 Is de Vlaamse Regering erin geslaagd de verschillende 'juridische' doelstellingen van de hernieuwing van de wet inzake de overdracht van familiebedrijven te bereiken?;
- 4 Hoe plannen familiebedrijven hun opvolging?

Deze deelvragen licht ik hieronder verder toe.

Vooraleer we de bovenstaande centrale onderzoeksvraag kunnen onderzoeken, moeten we eerst kennis hebben van de nieuwe regelgeving inzake vererving. De nieuwe regelgeving vinden we in het decreet van 23 december 2011 en de interpretaties van deze wet staan vermeld in de Omzendbrief van 20 juli 2012. In het decreet worden bepaalde elementen verder verklaard door het besluit van 2 maart 2012 (het Uitvoeringsbesluit). Het is noodzakelijk dat de bedrijven weten wat de nieuwe verervingsregeling inhoudt omdat dit voor hen fiscale gevolgen kan hebben. Ook moeten de familiebedrijven weten op welke punten de nieuwe regeling verschilt van de oude regelgeving. Dit is dan ook de eerste deelvraag van deze thesis (Salens, 2012). Deze deelvraag wordt als volgt geformuleerd: Op welke punten verschilt de nieuwe regeling inzake successierechten (art. 60/1 tot 60/7 VI.W.Succ.) van de vorige (art. 60bis VI.W.Succ.)?

Bedrijfsleiders kunnen de overdracht van hun (familie)bedrijf ook regelen via schenking. Dit moet echter wel gebeuren bij leven. De Vlaamse Regering belooft dit door de schenking vrij te stellen van registratierechten (Salens 2012). De regelgeving inzake vererving is daarentegen een soort vangnet: de overdracht vindt plaats aan een verlaagd tarief (3% of 7%) als de bedrijfsleider niet tijdig tot schenking is overgegaan (Van Waeyenberghe, 2012). Bedrijfsleiders moeten echter wel weten wat de nieuwe schenkingsregelgeving inhoudt en weten wat het verschil is met de regeling betreffende de vererving (decreet van 23 december 2011). Hierdoor kunnen de bedrijfsleiders zelf beslissen welke overdracht voor hun fiscaal het meest voordelig is en hier eventueel maatregelen voor nemen. Dit onderwerp wordt behandeld in de tweede deelvraag van deze thesis. Deze luidt als volgt: Wat zijn de verschilpunten van de nieuwe regelgeving omtrent vererving met de vernieuwde schenkingsregels (art. 140bis t.e.m. octies VI.W.Reg.)?

Het laatste juridische vraagstuk dat in deze thesis behandeld wordt, is het geven van een kritische bespreking van de nieuwe wetgeving. Hierbij bestudeer ik of de Vlaamse Regering met deze aanpassing van de wetgeving zijn 'juridische' doelstellingen behaald heeft. Concreet bedoel ik het minder complex en transparanter maken van de wetgeving inzake overdracht. Hierbij bestuderen we ook of beide regelgevingen beter op elkaar afgestemd zijn (Dumont, 2011). We kijken eveneens naar de eventuele onduidelijkheden die in de wet vervat zitten (Salens, 2012). Deze derde deelvraag luidt daarom als volgt: Is de Vlaamse Regering erin geslaagd de verschillende 'juridische' doelstellingen van de hernieuwing van de wet inzake de overdracht van familiebedrijven te bereiken?

Er zijn verschillende modellen, waaronder het geïntegreerde opvolgingsmodel, die afleiden wat er allemaal nodig is opdat de bedrijfsoverdracht een succes wordt. Eén van de factoren die het geïntegreerde opvolgingsmodel vermeldt is het plannen van de opvolging. Hiermee bedoelt men dat de nodige voorbereidingen gemaakt worden die noodzakelijk zijn om de harmonie van de familie en de continuïteit van het bedrijf te verzekeren doorheen de volgende generaties (Le Breton-Miller, Miller, & Steier, 2004). Hierbij kunnen de bedrijfsleiders een opvolgingsplan opstellen. Dit is een gedocumenteerd plan over wat er moet gebeuren indien de eigenaar, partner of aandeelhouder sterft, op pensioen gaat of onbekwaam wordt (Battersby, 2012). Een formeel opvolgingsplan opstellen verhoogt de kans dat de verschuiving tussen de generaties vervuld wordt in het belang van de familie en het bedrijf (Neubauer & Lank, 1998). Het opstellen van zo'n opvolgingsplan kan verschillende jaren in beslag nemen. Dit varieert meestal tussen drie en vijf jaar en tussen vijf en tien jaar (McMahan, 2002). De opvolging kan dus best ruim op voorhand voorbereid en gepland worden. Het niet tijdig denken aan opvolging (waardoor het management abrupt verandert bijvoorbeeld door het overlijden van de bedrijfsleider) of het onderschatten van de voorbereiding van de opvolging, is één van de redenen waarom een bedrijfsoverdracht vaak mislukt (McMahan, 2012). In deze vierde deelvraag geven we daarom meer informatie over de opvolging in een familiebedrijf.

1.3 Onderzoeksmethode

We kunnen slechts een antwoord geven op de centrale onderzoeksvraag als we eerst een antwoord hebben op de eerste twee deelvragen. De eerste deelvraag ga ik als volgt onderzoeken: allereerst zoek ik naar de al bestaande informatie omtrent de overdracht van familiebedrijven in België. Aangezien het hoofddoel van deze thesis de economische consequenties van de herziening van de wetgeving inzake vererving is, zoek ik vooral op zoektermen omtrent dit onderwerp. Mogelijke zoektermen zijn hierbij: erfrecht familiebedrijf, vererving familiebedrijf enz. Deze termen zoek ik op door gebruik te maken van databanken waaronder Jura, Jurisquare en EBSCOhost. Jura is een online juridische bibliotheek waarvan de juridische documenten door meerdere experts worden nagelezen. Jurisquare kan je vergelijken met Jura maar in Jurisquare vind je enkel tijdschriften. We kunnen er dus vanuit gaan dat deze documenten zeer betrouwbaar zijn. De gevonden informatie combineer ik vervolgens tot één geheel. Omdat in de deelvraag de nadruk gelegd wordt op de verschillen van de nieuwe regelgeving inzake vererving met de oude, zoek ik specifiek naar documenten waarin de verschillen verduidelijkt worden. Als deze niet gevonden worden of indien niet alle informatie duidelijk is, kan ik altijd beroep doen op een belastingconsulent. Hij kan mij

fiscaal advies geven en is daarom de perfecte persoon als de interpretatie van de wetten niet duidelijk is. Hier zijn echter wel gevaren aan verbonden. Een gevaar dat kan ontstaan door gebruik te maken van bevoorrechte getuigen is dat de belastingconsulent vanuit een bepaald standpunt op de problematiek kijkt waardoor hij niet meer volledig objectief is. Dit kan de wetenschappelijkheid van de thesis in gevaar brengen.

De tweede deelvraag legt de verschillen tussen de nieuwe regelgeving inzake vererving en schenking bloot. De manier waarop ik deze deelvraag onderzoek is gelijkaardig aan de eerste deelvraag: eerst verzamel ik informatie omtrent de nieuwe schenkingsregelgeving. Dit kan opnieuw door gebruik te maken van de reeds vermelde zoekmachines en databanken. Hierbij ga ik in het bijzonder op zoek naar documenten waar de beide regelgevingen vergeleken worden. Het is hierbij wel noodzakelijk dat deze bronnen wetenschappelijk zijn. Indien ik de nodige informatie niet vind via databanken of indien deze informatie ontoereikend is, kan ik altijd beroep doen op een belastingconsulent. Hij kan mij fiscaal advies geven.

In de derde deelvraag heb ik een kritische kijk op de nieuwe wetgeving. Dit bekijk ik puur vanuit juridisch standpunt. Hierbij bespreek ik dus niet wat de voor- en nadelen van de nieuwe wetgeving voor de bedrijven zijn en of er nu meer gebruik wordt gemaakt van de wetgeving dan vroeger. Dit bestuderen we wel in de centrale onderzoeksvraag. In deze deelvraag onderzoeken we daarentegen of de nieuwe wetgeving erin geslaagd is de 'juridische' doelstellingen te behalen. Hiermee bedoel ik het minder complex maken van de overdrachtsregeling, een betere afstemming tussen de schenkings- en de verervingsregelgeving. Vooraleer ik dit kan onderzoeken moet ik eerst documenten vinden waarin vermeld wordt waarom de wetgeving veranderd werd. Dit kan ik vinden in een besluit dat uitgevaardigd werd door het Vlaamse Parlement. Ik kan ook beroep doen op bevoorrechte getuigen waaronder accountants of belastingconsulenten aangezien zij een grondige kennis hebben van de nieuwe wetgevingen en omdat ze weten wat de fiscale implicaties zijn. Zij kunnen mij ook hun oordeel geven over de nieuwe wetgeving. Hier zijn echter opnieuw gevaren aan verbonden. Ik koos ervoor om belastingconsulenten van verschillende groottes van bedrijven te ondervragen, met andere woorden belastingconsulenten van een klein, groot en middelgroot bedrijf.

Het plannen van de opvolging en het opstellen van een plan is zeer belangrijk voor het voortbestaan van het bedrijf. Als familiebedrijven hun opvolging goed plannen, zal dit positief zijn voor het voortbestaan van de organisatie. Het eerder plannen van hun opvolging is ook van belang. Gegevens in verband met het plannen van de opvolging en de specifieke kenmerken van een familiebedrijf kan ik verkrijgen via de academische databanken zoals EBSCOhost. Via deze databanken heb ik ook toegang tot tijdschriften die artikels publiceren over familiebedrijven. Voorbeelden hiervan zijn Family Business Review en Journal of family business strategy. In deelvraag vier bespreek ik dan ook de opvolging en de overdracht bij familiebedrijven.

Nadat ik de eerste vier deelvragen besproken heb, kan ik de centrale onderzoeksvraag onderzoeken. De economische consequenties van de herziening van de wetgeving inzake vererving bestudeer ik door een onderzoek te doen bij de familiebedrijven zelf. Zij zijn bevoorrechte personen in deze problematiek aangezien zij de invloed ondervinden van de wetswijziging.

Familiebedrijven kan ik vinden door beroep te doen op de Bel-First databank. Ik stuur een enquête uit naar de verschillende bedrijven (met een e-mailadres) (ook niet-familiebedrijven) die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest. Hierbij focus ik mij vooral op de KMO's (dus familiebedrijven met een maximum aantal werknemers van 200). Aangezien de enquête opgesteld is in het Nederlands, stuur ik deze enkel naar bedrijven die Nederlands spreken. Dit zijn er in het totaal ongeveer 7950. In de enquête moeten de respondenten wel aanduiden of zij tewerkgesteld zijn door een familiebedrijf of een niet-familiebedrijf aangezien de nieuwe wet enkel van toepassing is op familiebedrijven. In deze enquête stel ik hen onder andere vragen over hun opvolging, het gebruik van de nieuwe wetgeving en hoe de familie die in het bedrijf werkt eruit ziet. Het probleem bij het uitsturen van een elektronische vragenlijst is dat er weinig antwoord op komt. Dit probleem tracht ik op te lossen door een voldoende groot aantal vragenlijsten uit te sturen en door in de vragenlijst vooral gesloten vragen te stellen zodat deze in ongeveer vijf minuten ingevuld is. Om de response rate achteraf nog te verhogen, stuur ik een herinneringsmail na ongeveer één tot twee weken. De enquête is vooral gericht aan de bedrijfsleiders aangezien zij mij informatie kunnen geven over hun opvolging. Bij het opstellen van de enquêtes moet ik kennis hebben van beide regelgevingen. Daarom bespreek ik beide regelgevingen ook in de eerste twee deelvragen. Na het verkrijgen van de resultaten van de enquêtes, analyseer ik deze en probeer ik verbanden te leggen tussen de verschillende variabelen. Vervolgens koppel ik de antwoorden aan de nieuwe wetgeving.

De gevolgen van de herziening van de wetgeving, kunnen het beste aangetoond worden door na te gaan of er na de nieuwe wetgeving meer schenkingen zijn dan ervoor. Deze gegevens kan ik verkrijgen via de Vlaamse Belastingdienst. Als er effectief meer schenkingen zijn dan voor de herziening, is dit een indicatie dat de wetgever in zijn opzet geslaagd is. Dit kan op termijn leiden tot minder faillissementen bij de familiebedrijven. Hierbij ga ik ook na of er bepaalde factoren zijn die de bedrijfsleider aanzet om hun opvolging eerder te regelen. De lange termijn gevolgen kan ik echter niet onderzoeken omdat de tijdspanne te klein is: de kans is klein dat de nieuwe wetgeving al gevolgen heeft voor de economie op een tijdspanne van anderhalf jaar.

1.4 Kadering van het onderzoek

In deze thesis ga ik van de veronderstelling uit dat een deel van de familiebedrijven weten dat de regelgeving inzake vererving en schenking recent veranderd is. Ook veronderstel ik dat sommige bedrijven al onderzocht hebben hoe zij zich kunnen aanpassen aan de wetswijziging en reeds de nodige maatregelen genomen hebben.

Zoals reeds vermeld was ik op zoek naar bedrijven die al bezig zijn met hun opvolging en bedrijven die daar nog helemaal niet mee bezig zijn. Deze informatie kan ik echter niet verkrijgen via de Bel-First databank waardoor dit onderscheid in de enquête zelf gemaakt moet worden.

Dit onderzoek heeft zijn beperkingen en moeilijkheden. Een beperking is onder andere dat de wetgeving zeer recent veranderd is. Hierdoor zijn er niet zoveel publicaties omtrent dit onderwerp ter beschikking. Dit is daarentegen ook wel voordelig aangezien deze documentatie zeer actueel is. Ook zijn niet alle artikelen van de wet even duidelijk in de interpretatie. Hierdoor kunnen meerdere auteurs verschillende interpretaties hebben van hetzelfde wetsartikel. Dit kan voor verwarring zorgen.

Hoofdstuk 2: Familiebedrijf

Familiebedrijven zijn van groot belang bij de productie van de wereldwijde welvaart. Zij zijn de motoren van het ondernemerschap en de groei. Tevens creëren zij waarde voor de economie. Bovendien zijn 75% van de bedrijven in de ontwikkelde economieën familiebedrijven. In veel delen van de wereld domineren de familiebedrijven een groot deel van de sleutelsectoren (Pradhan & Ranajee, 2012). Ook in de Belgische economie spelen familiebedrijven een belangrijke rol aangezien ongeveer 77% van alle kleine en middelgrote ondernemingen [KMO] in België familiebedrijven zijn. Het is dus van groot belang dat deze bedrijven blijven voortbestaan. Maar wat een familiebedrijf nu eigenlijk is en waarin het zich onderscheidt van een niet-familiebedrijf, bespreken we in de volgende alinea's.

2.1 Definitie

Verschillende auteurs hebben reeds een omschrijving gegeven van een familiebedrijf. Volgens Poza (2010) is een familiebedrijf een synthese van de volgende vier elementen:

- Twee of meerdere leden van de familie of een vennootschap van families hebben een eigendom van meer dan 15%;
- Strategische beïnvloeding door de familieleden op het management van het bedrijf;
- Aandacht voor de relaties binnen de familie;
- De droom (of de mogelijkheid) om het bedrijf doorheen de verschillende generaties verder te zetten.

Beer, Drexler, & Faulkner (1997) definiëren een familiebedrijf daarentegen als een bedrijf waarin de familie een belangrijke rol speelt in het management en de eigendomsstructuur. Een familiebedrijf kan ook omschreven worden als een onderneming waarin een familie een controlerend belang heeft in het eigen vermogen van het bedrijf en er tenminste één vertegenwoordiger van de familie betrokken is bij het management of de administratie van het bedrijf. In grote bedrijven bedraagt dat controlerende belang niet meer dan 25% van de aandelen (Nicholson, 2008). We kunnen dus stellen dat er geen eenduidige definitie van een familiebedrijf is, maar er komen echter wel een aantal elementen consistent terug in de verschillende economische omschrijvingen zoals het belang van de familie in het management en het eigendom van het bedrijf.

De definitie van een familiebedrijf volgens het Belgische recht wijkt echter af van de omschrijvingen in de economische literatuur. Het Belgische recht maakt een onderscheid tussen een familiale onderneming en een familiale vennootschap. De wetgever omschrijft een familiale onderneming als een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwbedrijf of vrij beroep dat door de erflater of zijn echtgenoot of samenwonende, persoonlijk wordt uitgebaat of uitgeoefend, eventueel met anderen (artikel 60/1, § 2, 2^o, eerste lid VI.W.Succ.). Een familiale vennootschap daarentegen is een vennootschap die tot doel heeft de uitoefening van een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of een vrij beroep (artikel 60/1, § 2, 2^o, eerste lid VI.W.Succ.) en waarvan de zetel van werkelijke leiding in de EER ligt. De term 'familie' wordt dus niet letterlijk aangehaald in deze definities. We weten nu wat een familiebedrijf is volgens de economische

literatuur en volgens het Belgische recht. Vervolgens bestuderen we de specifieke kenmerken van het familiebedrijf waardoor het zich onderscheidt van andere bedrijven.

2.2 Kenmerken

Een familiebedrijf onderscheidt zich van een niet-familiebedrijf op een aantal kenmerken. Eén van de kenmerken van een familiebedrijf is dat het individu of de familie eigendom bezit in het bedrijf en betrokken is bij het management en de controle van het bedrijf. Dat het eigendom in handen van de familie ligt, zorgt ook voor stabiliteit en lange termijn planning. In het familiebedrijf is er meestal ook geen scheiding van de rollen waardoor de bedrijven onder het toezicht en de controle van de familie staan. Familiale eigenaars kunnen ook sneller en flexibeler beslissingen maken (Pradhan & Ranajee, 2012).

Een familiebedrijf wordt ook gekenmerkt door het managementteam dat voornamelijk bestaat uit leden van één enkele dominante familie die het bedrijf bezitten. Maar net door de relatie tussen het management en de familie, stijgt de complexiteit van organisatorische en managementproblemen. Bij een overdracht van het bedrijf naar een andere generatie (een tweede of latere generatie), is het vaak zo dat het bedrijf in het bezit is van één dominante familie (Pradhan & Ranajee, 2012).

De efficiëntie van familiale teams, de perceptie van de consumenten over de eigendom van de familie, de bereidheid van de familieleden om opofferingen te maken voor het bedrijf en het vertrouwen tussen de familieleden zijn factoren waarin een familiebedrijf zich onderscheidt van andere bedrijven. Deze factoren zijn voor hen zeer positief (Pradhan & Ranajee, 2012).

De doelstellingen van een familiebedrijf kunnen afwijken van andere bedrijven. Institutionele eigenaars zijn bezorgd over de financiële resultaten op korte termijn. Zij kunnen niet op lange termijn kijken omdat hun prestaties frequent geëvalueerd worden. In familiebedrijven daarentegen zijn mensen eerder gedreven door de verwachting van het succes van het bedrijf dan de onmiddellijke financiële winsten. Deze verwachting van succes geeft hen voldoende motivatie om inspanningen te doen voor het bedrijf. Een familiebedrijf wil vooral de doelstellingen van de familie bereiken (Pradhan & Ranajee, 2012).

Het belang van de familie wordt soms ook beklemtoond in het mission statement. Deze verplichten familieleden dat ze elkaar ondersteunen zodat elk zijn of haar volledig potentieel bereikt; ze hun liefde voor de familie eeuwigdurend blijven voortzetten; ze mogelijkheden vinden om samen te werken en samen te zijn. Succesvolle families delen hun begrip van de gemeenschappelijke doelen (Pradhan & Ranajee, 2012).

2.3 Competitief voordeel

We hebben reeds vastgesteld dat familiebedrijven verschillen van niet-familiebedrijven. Verschillende studies hebben aangetoond dat familiebedrijven ook beter presteren dan niet-familiebedrijven. Onderzoekers hebben bijvoorbeeld de interne processen van familiebedrijven vergeleken met deze van niet-familiebedrijven. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat familiebedrijven superieure motiverende eigenschappen genereren. Door die eigenschappen, die

we familiekapitaal noemen, kunnen ze hun competitief voordeel behouden doorheen de verschillende culturen. Maar tegelijkertijd zijn ze hierdoor kwetsbaar voor dynamieken in de familie die hun vermogen kunnen ondermijnen (Nicholson, 2008).

De eigendomsstructuur heeft ook een invloed op de prestaties van een familiebedrijf. Gedurende economisch goede tijden, verdienen de familiebedrijven niet evenveel als bedrijven met een verspreide eigendomsstructuur. Maar wanneer de economie ineens stort, verdienen de familiebedrijven veel meer dan vergelijkbare niet-familiale bedrijven. De conclusie die Kachaner, Stalk & Bloch (2012) hieruit trekken is dat familiebedrijven zich meer focussen op veerkracht dan op prestaties: gedurende goede periodes doen de familiebedrijven afstand van een teveel aan return om de kans op overleven gedurende de mindere periodes te verhogen. Zoals reeds vermeld kijken leidinggevendenden van een familiebedrijf ook vooruit in de toekomst (een tijdshorizon van tien tot twintig jaar). Hierbij concentreren ze zich op hetgeen ze nu kunnen doen om de volgende generatie te helpen.

Ik heb nu reeds verklaard wat een familiebedrijf is in de economische literatuur en wat familiebedrijven net zo speciaal maakt ten opzichte van de niet-familiebedrijven. Maar in beide ondernemingen moet de bedrijfsleider op een bepaald moment nadenken over zijn opvolging. Dit is echter geen eenvoudige beslissing. Daarom bespreken we in het volgende hoofdstuk de opvolging in familiebedrijven.

2.4 Opvolging

De opvolging van de bedrijfsleider is één van de topprioriteiten van academici, onderzoekers en familieleden. Het is de belangrijkste beslissing die elke generatie moet nemen, ongeacht de fase van de levenscyclus waarin het bedrijf zich bevindt. Het aanduiden van de volgende CEO is een strategische beslissing aangezien de CEO meestal de belangrijkste determinant is in het succes of het falen van het familiebedrijf (Neubauer & Lank, 1998).

2.4.1 Plannen van de opvolging

Eén van de belangrijkste factoren in het bepalen van de continuïteit van het familiebedrijf van één generatie naar de andere is het plannen van het opvolgingsproces. De opvolging van het management is zowel een proces als een gebeurtenis. De formele overgang van macht van de uitgaande generatie naar de inkomende CEO noemen we de gebeurtenis. De opvolging is daarentegen ook een proces omdat er een reeks stappen ondernomen moeten worden om er zeker van te zijn dat de eventuele opvolger klaar is om de moeilijke taak van CEO op zich te nemen als de tijd er rijp voor is. Het plannen van het opvolgingsproces is echter een uitzondering. Zelfs wanneer er een planning gemaakt wordt, is dit meestal enkel de planning van de gebeurtenis en niet het proces (Neubauer & Lank, 1998). Het plannen van de opvolging kan echter verschillende jaren in beslag nemen vooraleer het op punt staat (z.n., 2008).

Veel bedrijfsleiders wachten met het plannen van hun opvolging omwille van verschillende redenen ('ik heb het te druk', 'ik zal het volgende week doen' enz.). Het realiseren dat de tijd stilaan opraakt is het ergste voor de ondernemer. Toch is het de verantwoordelijkheid van de eigenaars

tegenover de klanten, de werknemers en hun familie om hun opvolging te plannen. Doen ze dit niet, dan riskeren ze het bedrijf te vernielen en de relaties te beschadigen. Het kan jaren duren vooraleer deze problemen opgelost zijn (Van Wert, 2004). De meeste eigenaars plannen niet omdat ze denken dat ze nooit zullen sterven of op pensioen zullen gaan. Maar als de bedrijfsleider wacht totdat hij ouder is dan 65, dan kan hij de jobs die geassocieerd zijn met het plannen van de opvolging niet meer uitvoeren, zoals het lesgeven, het verklaren hoe de organisatie werkt en het doorgeven van de geest en visie (McMahan, 2002). Maar het is niet alleen de persoon die opgevolgd zal worden die de opvolging niet wil bespreken, het zijn ook de belangrijkste stakeholders (vooral de familieleden) die dat onderwerp niet ter sprake willen brengen. Indien ze het toch bespreken, dan confronteren ze de bedrijfsleider met het feit dat hij niet onsterfelijk is. De familie wordt dan zelf ook geconfronteerd met het eventuele verlies van een gerespecteerd, geliefd en vereerd figuur. Veel families kunnen daar echter niet mee omgaan waardoor ze de huidige bedrijfsleider niet onder druk zetten om het noodzakelijke opvolgingsproces te starten (Neubauer & Lank, 1998).

Toch adviseren sommige onderzoekers dat de opvolgingsplanning ruim vooraf gebeurt. Sommige vermelden zelfs een tijdspanne van twintig jaar vanaf het moment dat de CEO zijn of haar job aanneemt (Le Breton-Miller, Miller, & Steier, 2004). Deze visie deelt Ellie Prey (2012). Zij veronderstelt dat er met de planning van de opvolging te lang gewacht wordt totdat de verandering dreigt. Als je eerder zou starten met het plannen van de opvolging, kun je beter plannen. Ook de veranderingen (ontwikkeling van het leiderschap, het opbouwen van vaardigheden,...) vinden dan plaats aan een meer realistisch en haalbaar tempo. Indien de bedrijfsleider toch bezig is met het plannen van zijn opvolging, is het vaak zo dat de opvolging onvoldoende voorbereid is. Dit kan enerzijds verklaard worden omdat het plannen van de continuïteit van het familiebedrijf zeer pijnlijk is voor de stichter of patriarch: hij moet leren om het bedrijf los te laten (Van Wert, 2004). De transitie kan echter vergemakkelijkt worden door de verantwoordelijkheden geleidelijk over te dragen aan de volgende generatie (Daley, 2011). Anderzijds kan de volgende generatie foute veronderstellingen hebben over hun rol in het bedrijf (Van Wert, 2004). De planning vervroegen is dus heel belangrijk in het verbeteren van de continuïteit van de familiebedrijven.

Bij het plannen van de opvolging is het niet enkel belangrijk dat dit op tijd gebeurt, de bedrijfsleiders kunnen ook best een opvolgingsplan opstellen. Veel bedrijven gaan echter failliet omdat er geen opvolgingsplan bestaat. De eigenaar of het management van een bedrijf kan plotseling veranderen door een serieuze ziekte, handicap of overlijden van de eigenaar. Maar als de verandering van eigenaar niet voorzien is door een opvolgingsplan op te stellen, falen veel bedrijven (McMahan, 2002). Het voorkomen dat bedrijfsopvolgingen falen, is niet de enige reden waarom er liefst een opvolgingsplan opgesteld wordt. Chrisman et al. (2009) stellen dat de mate waarin de huidige bedrijfsleider, de opvolgers en andere familieleden tevreden zijn met het opvolgingsproces stijgt met de mate waarin er een opvolgingsplan is. In het bezit zijn van een opvolgingsplan zorgt er tevens voor dat de transitie gemakkelijker verloopt. Dat wil zeggen, met minder verstoringen in het bedrijf als huidige bedrijfsleider het bedrijf niet meer kan verderzetten

omwille van ziekte of sterfte. Als de bedrijfsleider vooraf zijn opvolging plant, kunnen mogelijke problemen besproken en een beleid opgemaakt worden (Chrisman et al., 2009).

Opvolging in een familiebedrijf verschilt echter van de opvolging in een niet-familiebedrijf. Het vereist een zorgvuldige planning van de overdracht van het management en de eigendom aan de nieuwe generatie. Dit moet op een manier gebeuren waarop het bedrijf tegemoet komt aan de financiële en emotionele noden van de huidige eigenaar, zijn familie en de belangrijke werknemers. Gedurende dat proces moet de onderneming ook nog blijven voortbestaan (Kestenbaum, Knox, & Kirkpatrick, 2013).

2.4.1 Moeilijkheden

Opvolging bij familiebedrijven is heel moeilijk. Hier zijn verschillende redenen voor. De eerste reden is de lengte van het opvolgingsproces. Dit proces kan lang duren, soms met decennia van overwegen, plannen, opleiden en implementeren. Dit proces start soms al wanneer de kinderen nog in de middelbare school zitten. Een tweede reden is omdat er een aantal factoren zijn die je niet hebt bij het opvolgingsproces in een niet-familiebedrijf waaronder psychologische en emotionele factoren. De derde reden is dat een generationele opvolging over winst of verlies gaat.: het is zelden dat de opvolging resulteert in een situatie waarin het bedrijf 'op koers' blijft (Stanley & Joel, 1996). Een vierde reden zijn de inherente discrepanties en tegenstellingen tussen het bedrijf en familiale waarden. Bedrijven zijn logisch en meestal succesvol omdat ze zich goed kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden. Families daarentegen zijn emotioneel, willen niet graag veranderen en hebben nood aan tradities en erfstukken. Bedrijven belonen hun werknemers voor prestaties, deskundigheid en realisaties terwijl families de familieleden onvoorwaardelijk aanvaarden en streven naar de gelijke behandeling van iedereen. De eigenaar in het bedrijf moet bij het plannen van zijn opvolging een evenwicht vinden tussen hetgeen het beste is voor het bedrijf en de werknemers en hetgeen het beste is voor de familieleden (Kestenbaum, Knox, & Kirkpatrick, 2013).

Een vijfde reden die de opvolging in familiebedrijven echt moeilijk maakt, is de complexiteit van de dynamieken in de familie, met name de relaties tussen de broers en zussen. De rivaliteit en jaloersheid tussen de broers en zussen vergroot wanneer deze in het bedrijf werken, vooral wanneer één broer of zus moet rapporteren aan een andere broer of zus en wanneer één broer of zus gekozen wordt voor een leiderschapspositie boven de andere broer of zus. De bedrijfsleider wil meestal problemen vermijden waardoor hij de beslissing in verband met de opvolging gaat uitstellen. Hierdoor komen er echter nog meer problemen. Broers en zussen die in het familiebedrijf werken, kunnen ook een wrok voelen t.o.v. de broers en zussen die niet in het bedrijf werken. Maar andersom kunnen de broers en zussen die niet in het bedrijf werken, zich buitengesloten voelen door de broers en zussen die wel in het bedrijf werken. Soms vinden zij dat deze familieleden een te hoog loon krijgen. Voor de opstelling van een opvolgingsplan, moet er eerst duidelijkheid zijn over de bezorgdheden en de doelen. Is de huidige bedrijfsleider meer bezig met het bewaren van de rust in de familie of is het belangrijker dat het bedrijf zo lang mogelijk blijft bestaan (Kestenbaum, Knox, & Kirkpatrick, 2013)?

De communicatie tussen de familieleden kan moeilijker verlopen als het aantal familieleden in een familiebedrijf groter wordt. Bijvoorbeeld eerst bestaat de organisatie uit twee of drie familieleden maar als de nichten en neven ook betrokken worden in de organisatie, kan dat de communicatie bemoeilijken. Daarom is de communicatie zeer belangrijk (Cobb, 2008).

2.4.2 Stappenplan opvolgingsproces

Er zijn verschillende stappen die de bedrijfsleider moet ondernemen in het plannen van zijn opvolging. Daley (2011) vermeldt het volgende stappenplan. Ten eerste moet de bedrijfsleider zijn erfenis gepland hebben. Ze kunnen hierbij een accountant consulteren die voor hen kan bepalen welke legale en fiscale kwesties van toepassing zijn in zijn situatie. Ten tweede moet de bedrijfsleider een team samenstellen om het opvolgingsplan mee op te stellen. Ten derde gaat de bedrijfsleider bepalen welke vaardigheden en ervaringen de opvolger moet bezitten, met andere woorden een profiel opstellen. Ten vierde identificeer je de opvolger door het vooropgestelde profiel te vergelijken met de geïnteresseerde kandidaten. Tenslotte moet de opvolger de vereiste trainingen en opleidingen volgen. De bedrijfsleider geeft hem ook geleidelijk aan meer verantwoordelijkheden. Dit stappenplan geldt voor alle soorten bedrijven. Ik geef echter de voorkeur aan het acht stappenplan van Chrisman et al. (2009) aangezien dit meer toegespitst is op de opvolging in familiebedrijven. Hij stelde een acht stappenplan voor om de cliënten te helpen in het plannen van de opvolging in de familie. Deze stappen moeten niet in een bepaalde volgorde genomen worden. Het is wel een allesomvattend proces dat de betrokkenheid van de stakeholders toelaat en de communicatie vergemakkelijkt. De acht stappen haal ik hier aan, met als eerste stap het voorbereiden van de familie.

2.4.2.1 Het voorbereiden van de familie

Elke persoon kan vragen om het plannen van de opvolging. Maar ongeacht de persoon die daar om vraagt, moet diegene die opgevolgd zal worden, begrijpen wat de noodzakelijke tijd, inzet en bronnen is en zich volledig inzetten in het proces. Onderzoek heeft aangetoond dat zonder zijn inzet het plannen van het opvolgingsproces mislukt, zeker als een familielid het proces opgezet heeft. Consultants maken een oordeel over de mate waarin de familie klaar is om de opvolging te plannen. Hierbij moeten ze kennis hebben over de waarden van de stakeholders, verbintenissen, de bereidheid om elkaar tegemoet te komen, en de mogelijkheid om de familiale problemen en bedrijfsproblemen te scheiden. Indien de familie niet klaar is, of als de familieleden slechts beperkte gedeelde waarden hebben of niet bereid zijn om elkaar tegemoet te komen, dan zal het proces waarschijnlijk stoppen. Aan de familieleden vraag je best ook hoe zij zich voelen als een buitenstaander in het bedrijf komt aangezien sommigen van hen opvolging enkel zien als een familiezaak (Chrisman et al., 2009).

2.4.2.2 Het breed definiëren van het bezit, governance en managementdoelen

De familie moet akkoord zijn met de familiale doelen en met de doelen van het familiebedrijf. Bijvoorbeeld, is iedereen ermee akkoord dat het bedrijf in de familie blijft? De eigendom en de governance zijn vaak aan elkaar gerelateerd omdat de familie in beide domineert. Het is belangrijk dat beide compatibel zijn met doelen op lange termijn. In termen van het management moet de

familie een beleid ontwikkelen met betrekking tot de participatie van familieleden, inclusief de schoonfamilie. Vanuit een economisch standpunt, bepaalt de toewijding en de bekwaamheid de participatie. Maar families hebben ook niet-economische doelen zoals het verzekeren dat elk familielid een goed leven kan leiden. Hiervoor gebruiken ze vaak de bronnen van het bedrijf terwijl dat niet aangewezen is. Een tweede punt dat besproken moet worden is het professionalisme en de betrokkenheid van niet-familiale managers. Professionaliteit wil zeggen dat het bedrijf bestuurd en beheerd wordt volgens een beslissings- en rapporteringsstructuur waarover een akkoord bereikt is en waarover helder gecommuniceerd is. Deze benadering verschilt vaak van de benadering wanneer de stichter het bedrijf leidde (Chrisman et al., 2009).

2.4.2.3 Het organiseren van een groep omtrent opvolging

We beslissen in deze fase wie de opvolger kiest. De keuze van de opvolger varieert van een groep externen tot de huidige bedrijfsleider. Sommige familiebedrijven doen hierbij beroep op rekruteringsagentschappen terwijl andere familiebedrijven het meer zien als een familiekwestie. Het is waardevol als een accountant in het team zit. De huidige bedrijfsleider moet je betrekken bij de opstelling van dit team (Chrisman et al., 2009).

2.4.2.4 Het bepalen van criteria voor het selecteren van de opvolger

Deze criteria voor het selecteren van de opvolger kan je best afleiden uit de doelen van de familie. Er komen wel trade-offs voor aangezien de opvolger niet alle doelen kan vervullen. Onderzoek heeft aangetoond dat er veel algemene criteria zijn voor het selecteren van de opvolger, met als belangrijkste criteria de integriteit en toewijding voor het bedrijf. De opvolger moet echter ook respect hebben voor de werknemers. De beste opvolger is de opvolger die de job wil en die het vertrouwen en respect gekregen heeft van de familieleden en de werknemers. De opvolger moet de job ook willen om de juiste redenen zoals het geloof dat hij het bedrijf kan verbeteren. Zonder toewijding en vertrouwen is het twijfelachtig dat de opvolger de nodige steun krijgt om een lange termijn strategie uit te voeren. Een familielid met sterk ontwikkelde interpersoonlijke vaardigheden maar geen integriteit en toewijding zal gezien worden als ongeloofwaardig en geslepen. De opvolger moet ook managementvaardigheden bezitten (Chrisman et al., 2009).

De bedrijfsstrategie, competitieve uitdagingen en de pool managementtalenten hebben allemaal een impact op de gevraagde talenten van de opvolger. Deze factoren moeten ze in acht nemen bij het formuleren van de selectiecriteria en de schattingscriteria (Le Breton-Miller, Miller, & Steier, 2004).

2.4.2.5 Het ontwikkelen van potentiële opvolgers

Om toegewijd te zijn, moeten de mogelijke opvolgers eerst geïnteresseerd zijn. Er zijn verschillende manieren om de kinderen geïnteresseerd te maken zoals hen op jonge leeftijd in de organisatie betrekken. Dwang werkt echter niet. Eens de potentiële opvolgers het bedrijf vervoegen, moet hen de nodige verantwoordelijkheden en training gegeven worden dat hen toelaat hun betrouwbaarheid en toewijding te laten zien en verder te ontwikkelen. Onderzoek wijst uit dat het geven van deze mogelijkheden hen niet enkel voorbereidt op leiderschapsposities maar het ook vertrouwen en geloof ontwikkelt bij degene die opgevolgd wordt, waardoor het gemakkelijker is om

het leiderschap later te laten gaan. Niet iedereen is het erover eens dat de opvolger zijn volledige carrière in het familiebedrijf moet doorbrengen. Sommige families vereisen dat de familieleden eerst buiten de organisatie werken voordat ze bij het bedrijf komen. Zo zal het familielid een beter begrip ontwikkelen van haar echte marktwaarde (Chrisman et al., 2009).

2.4.2.6 De voorbereiding van de huidige bedrijfsleider

De huidige bedrijfsleider moet zich eerst zeker voelen over het bedrijf en de familie voordat hij het bedrijf verlaat. Persoonlijk financieel welzijn en eigenwaarde spelen hierbij ook een belangrijke rol. Om de toekomstige financiële zekerheid van de huidige bedrijfsleider te verzekeren, kan je best een financiële regeling opmaken om de transfer van de eigendom van de eigenaar naar de opvolgers over te brengen. Een groot deel van de welvaart van de huidige bedrijfsleider zit vervat in het familiebedrijf en ze zijn meestal niet bereid het bezit over te dragen als hun financiële zekerheid onzeker is. Veel mensen definiëren eigenwaarde op basis van hun werk. Sommige leiders hebben andere interesses en herdefiniëren zichzelf in die termen. Anderen daarentegen hebben nood aan een beheerste transitie. Dit kan vervuld worden door het ontwerpen van een rol voor de degene die op pensioen gaat en waarvan zijn verantwoordelijkheden doorheen de tijd verdwijnen. Het is ook belangrijk om de nieuwe rol van de degene die op pensioen gaat, te definiëren en te communiceren om conflicten in verband met het leiderschap te vermijden. Stel dat de werknemers en de managers nog steeds luisteren naar de oude bedrijfsleider (terwijl deze geen bedrijfsleider meer is), dan kan deze bedrijfsleider best gedoemd worden (Chrisman et al., 2009).

2.4.2.7 Het bepalen van het tijdstip van de opvolging

De beste tijd voor de opvolging is wanneer de opvolger klaar is en zeker is van zijn status in zowel het bedrijf als de familie. Degene die opgevolgd wordt, moet ook emotioneel zeker en klaar zijn om weg te gaan. Bij onzekerheid behandelt hij de opvolger als concurrentie en waardoor iedereen lijdt. Het tijdstip van de opvolging is dus zowel afhankelijk van de huidige als de toekomstige bedrijfsleider (Chrisman et al., 2009).

2.4.2.8 Het begeleiden van het proces

Accountants kunnen een belangrijke rol spelen in het begeleiden van het proces aangezien ze objectief zijn en financiële expertise bezitten. Daarnaast zijn het ook experts die de familie vertrouwt. Voor kleine bedrijven is het opvolgingsproces duidelijk en oprecht maar accountants merken op dat families soms verborgen onenigheden hebben die pas tevoorschijn komen wanneer de opvolging dichtbij komt. Dan is het opvolgingsproces niet meer zo duidelijk en oprecht dan het initieel leek. In dit geval zal het acht stappenplan deze problemen eerder identificeren en zal de kans verhogen dat deze problemen constructief opgelost worden (Chrisman et al., 2009).

Het stappenplan van Chrisman et al. (2009) houdt dus rekening met familiale factoren bij de plannen van de opvolging. Ook verhoogt dit stappenplan de kans dat problemen opgelost worden.

2.4.3 Keuze opvolger

Eén van de stappen van het bovenstaande stappenplan is het bepalen van de opvolger. Dit kan best volgens een legitiem proces gebeuren waarin de familieleden, de kandidaten en andere managers de regels en de criteria duidelijk begrijpen. Er moet ook ruim vooraf een akkoord zijn over die elementen. Onderzoek veronderstelt dat er meestal één duidelijke erfgenaam is, maar veel familiebedrijven vinden het raadzaam om de poel kandidaten uit te breiden, zowel binnen als buiten de familie. De selectie uitbreiden naar broers, zussen, neven en nichten en zelfs buitenstaanders die het bedrijf over kunnen nemen in afwachting van de beschikbaarheid van een bekwaamere of een beter voorbereid familielid, kan de keuze van een geschikte opvolger veel eenvoudiger maken (Le Breton-Miller, Miller, & Steier, 2004).

De strategie van het bedrijf heeft een invloed op het soort leiderschap dat het zoekt. Dit is een belangrijke overweging in het ontwikkelen van de poel van talenten en het selecteren van de geschikte kandidaten (Le Breton-Miller, Miller, & Steier, 2004). Er zijn verschillende mogelijkheden voor de keuze van de opvolger: familiale opvolging, management buy-out, extern management en tenslotte de verkoop van het bedrijf.

De eerste mogelijkheid die het familiebedrijf kan overwegen is een familiale opvolging. Dit wordt gedefinieerd als de overgang van de eigendom en het leiderschap van één familielid naar een ander familielid (Schwendinger, 2011). Indien de bedrijfsleider hiervoor kiest, dan heeft hij/zij meestal nog iets te zeggen in de manier waarop het bedrijf geleid wordt. Hierdoor wordt het bedrijf vaak nog op dezelfde manier geleid als vroeger. Het probleem is echter dat het moeilijk is om een geschikt familielid te vinden die het bedrijf kan overnemen en het verder kan doen groeien. Indien ze beslissen om het bedrijf in de familie te houden, dan zal deze beslissing geen cash genereren voor de eigenaar en moeten we de belastingen in overweging nemen. Er zijn ook twee zaken die de aanleiding kunnen geven tot conflicten, namelijk de strategische richting van het bedrijf en de prestaties van de familie die hierin betrokken is. Daarom is het aangeraden om criteria voor de familieleden die een actieve rol in onderneming willen hebben, te bepalen en richtlijnen op te stellen in het geval er conflicten ontstaan (z.n., 2008).

Bij een familiale opvolging is het belangrijk dat deze transitie goed gepland wordt. Als dit niet gebeurt, kan dit resulteren in verliezen en in het extreme geval kunnen ze hun bedrijf volledig verliezen. Naar schatting overleven meer dan 70% van de familiebedrijven de overgang van de stichter naar de tweede generatie niet. Indien de bedrijfsleiders deze overgang echter goed plannen, dan kan de bedrijfsopvolging zelfs winstgevend zijn (Giarmarco, 2012).

Sommige bedrijfsleiders willen hun bedrijf niet in de familie houden maar hebben daarentegen een voorkeur voor een management buy-out [MBO]. Dit kan aangewezen zijn als er geschikte werknemers zijn in het bedrijf, of indien er tijdig een geschikte persoon aangeworven kan worden. Deze optie laat de eigenaar toe om een belang te verkrijgen en het managementteam is dan ook bekend bij de andere werknemers in het bedrijf. Het ophalen van het noodzakelijke geld kan echter problematisch zijn (z.n., 2008).

De bedrijfsleider kan echter ook kiezen voor een extern management. De eigenaar behoudt hierbij nog controle maar er is soms wel nood aan een gedeeltelijke financiering van deze overeenkomst. We moeten ook incalculeren dat het integreren van het nieuwe management in de bestaande organisatie niet zo eenvoudig is (z.n., 2008).

In bepaalde gevallen is het zo dat het opvolgingsproces van het management bestaat maar dat er geen interne kandidaat of familielid aanwezig is die voldoende competent is om de huidige bedrijfsleider te vervangen. Hierdoor kan het bedrijf beslissen om het familiebedrijf te verkopen (Neubauer & Lank, 1998). Het voordeel hiervan is dat de koper vaak een goede prijs kan betalen, maar de originele eigenaar heeft dan wel geen belang of zeggenschap meer in de organisatie. Maar omdat een concurrent het bedrijf vaak koop, is de kans groot dat er jobs verdwijnen als er dubbele rollen zijn. Zelfs indien dit niet het geval is, dan is de kans groot dat het bedrijf de identiteit van de overnemer aanneemt en dit kan moeilijk zijn voor diegenen die in het bedrijf blijven werken (z.n., 2008).

Naast de familiale opvolging, MBO en extern management, zijn er nog een aantal andere (weliswaar minder populaire) opties om het bedrijf over te dragen zoals de beursgang of het verkopen van het bedrijf aan een private equity firm. Bij beide opties komt er eigen vermogen vrij, maar de verkoper kan een deel nemen nadat ze de regulering (in het geval van de beursgang) of de transactie (in het geval van de verkoop aan een private equity firm) bekostigd hebben en de verkoper heeft weinig of zelfs niks te zeggen in de verdere toekomst van het bedrijf. Het is ook waarschijnlijk dat deze twee opties een grote culturele verschuiving voor het bedrijf teweegbrengen en dit misschien niet de beste manier is om zijn waarde te maximaliseren (z.n., 2008).

Er zijn dus meerdere kandidaten om de bedrijfsleider te vervangen. Maar er moet goed nagedacht worden over de keuze. Dit kan zelfs ook fiscale implicaties hebben. In bepaalde familiebedrijven is er ook een familiecharter ter beschikking. Dit geeft richting aan de familie, vooral wanneer het niet meer de stichter is die alleen de beslissingen neemt. Van het moment er een tweede en derde generatie aanwezig is in het bedrijf, is het essentieel dat je duidelijke geschreven verklaringen hebt over de kernwaarden, doelen, ethische principes, criteria voor leiderschap en governancestructuren van de familie. Indien elk familielid bijdraagt aan het familiecharter en ermee akkoord gaat, dan is er gemakkelijker consensus in verband met toekomstige beslissingen. Hierin kunnen de familieleden onder andere vermelden waaraan de toekomstige leider moet voldoen en dat er ten alle tijden respect aanwezig moet zijn in het bedrijf (Frankenberg, 2013).

2.5 Bedrijfsoverdracht

Eens het bedrijf de opvolger gekozen heeft, volgt de keuze van de bedrijfsoverdracht. Deze keuze moet in overeenkomst zijn met jouw financiële doelstellingen, de financiële doelstellingen van de familie en andere stakeholders (Hines, 2012). Bij een bedrijfsoverdracht moet er rekening gehouden worden met vier elementen. Ten eerste, zijn er familieleden die bekwaam zijn om het bedrijf over te nemen? Ten tweede, is het verzamelen van geld van belang? Ten derde, hoopt de

eigenaar erop om een belang in het bedrijf te houden nadat hij gepensioneerd is? Tenslotte, hoe belangrijk is het om het bedrijf in zijn huidige staat te houden (z.n., 2008)?

Er zijn drie essentiële niveaus aan het opvolgingsplan bij familiebedrijven: management, eigendom en overdrachtsbelasting (Giarmarco, 2012). Deze drie niveaus leggen we hieronder verder uit:

- 1) Management. Het management en de eigendom is niet hetzelfde. Het dagelijkse management kan één kind uitvoeren terwijl meerdere kinderen (deze kunnen actief of niet actief zijn in het bedrijf) de eigendom over het bedrijf bezitten. Het management kan ook overgelaten worden aan belangrijke werknemers in plaats van aan familieleden. In de familiebedrijven is het vaak zo dat de toekomstige leider één van de kinderen van de eigenaar is. Indien dat het geval is, dan moet de toekomstige leider zeker zijn dat het de steun heeft van de belangrijkste werknemers en de andere familieleden. Een graduele overgang van rollen en verantwoordelijkheden geeft de opvolger de nodige tijd om te groeien in zijn of haar verantwoordelijkheden en de degene die opgevolgd wordt, kan zich dan geleidelijk aanpassen aan de verminderde rol;
- 2) Eigendom. Een grote bezorgdheid voor eigenaars van familiebedrijven met kinderen die actief zijn in de onderneming is het gelijk behandelen van deze kinderen in het familiaal opvolgingsproces. Dit illustreren we verder in dit hoofdstuk;
- 3) Overdrachtsbelasting. Dit is een component van de planning van de opvolging. De bedrijven maken hierbij gebruik van strategieën om de eigendom over te dragen maar men probeert wel om de belastingen bij de schenking of vererving te minimaliseren.

De bedrijfsleider moet dus rekening houden met de bovenstaande drie aspecten bij het overdragen van de onderneming. Eens ze hierover een beslissing gemaakt hebben, kunnen ze overgaan tot de overdracht van de onderneming. Opnieuw zijn hier een aantal factoren die men in aanmerking moeten nemen: de belastbare nalatenschap van de eigenaar van het bedrijf, de nood voor een inkomen voor de eigenaar na het pensioen, de wens om het bedrijf te controleren gedurende de overgangperiode en de nood om de inactieve kinderen gelijk te behandelen. Dit laatste illustreren we met een voorbeeld. Stel dat de ouders eigenaar zijn van een bedrijf en drie kinderen hebben waarvan slechts één van de kinderen het bedrijf wil verderzetten. Doorheen hun carrière hebben de ouders voldoende bezittingen naast de onderneming opgebouwd om de kinderen, die niet geïnteresseerd zijn in de onderneming, elk een deel van hun bezit na te laten. Dit gaat dan onder andere over huizen en gronden. Elk deel is ongeveer gelijk aan de waarde van het bedrijf. Met hetgeen van de bezittingen overblijft, kunnen de ouders nog goed overleven (UNIZO, ADMB, KBC, Antwerp Management school, 2012). Maar veronderstel nu dat de ouders al hun inkomsten in de ondernemingen hebben geïnvesteerd. In dat geval hebben de ouders niet voldoende middelen om de kinderen, die het bedrijf niet wensen over nemen, gelijkwaardig te vergoeden. Dit probleem moeten ze dan oplossen aangezien de wet het niet toelaat om het familievermogen ongelijk te verdelen. Een oplossing is de uitkoop van de twee andere erfgenamen door de opvolger. Op die manier verkrijgt hij hun deel van de onderneming. Heeft de opvolger echter niet voldoende geld om dat te doen, dan kan hij ofwel een lening aangaan, ofwel bepaalde (niet-noodzakelijke) bedrijfsactiva verkopen (UNIZO, ADMB, KBC, & Antwerp Management school, 2012).

Bij de overdracht van de onderneming maakt de bedrijfsleider ook vaak gebruik van aandelen zonder stemrecht. Zo behoudt de eigenaar toch nog controle over de onderneming tot een latere datum (sterfte, pensioen, arbeidsongeschiktheid). Een eerste manier om het bedrijf over te dragen is via schenking.

2.5.1 Schenking

Eigenaars van een bedrijf schenken vaak hun belangen in het bedrijf aan hun echtgenoot of echtgenote, kinderen of aan een goed doel. Deze personen moeten niet per se actief zijn in het bedrijf. Om problemen in de familie te vermijden kunnen aandelen best geschonken worden aan kinderen die actief zijn in het bedrijf (Murphy, 2007). Schenking is ook de keuze die de wetgever probeert aan te sturen.

2.5.2 Verkoop

Eigenaars van bedrijven kunnen hun bedrijf verkopen aan de kinderen die actief zijn in het bedrijf. Verschillende redenen liggen hiervan aan de basis waaronder de nood aan inkomen uit de verkoop en het gevoel dat het belangrijk is dat hun kinderen 'betalen' voor hun belang in het bedrijf. Hierdoor worden de actieve en de niet-actieve kinderen gelijk behandeld in tegenstelling tot een schenking.

De eigenaar kan het bedrijf ook verkopen aan belangrijke managers in het bedrijf, strategische kopers en financiële kopers. Belangrijke managers zijn vaak die managers die meegeholpen hebben om het bedrijf succesvol te maken. Zij zetten het kernbeleid verder gedurende de volgende jaren. Het voordeel om het bedrijf aan hen te verkopen is dat de bedrijfsleider reeds met deze personen samengewerkt heeft en hun vaardigheden kent. Maar het nadeel is dat deze verkoop weinig cash oplevert en je soms zelfs de koper moet helpen met de financiering (Murphy, 2007).

Strategische kopers zijn bijvoorbeeld leveranciers, klanten en concurrenten. Zij zijn op zoek naar synergie tussen hun bedrijf en jouw familiebedrijf. Zij consolideren ook vaak de administratieve en managementfuncties. Dat kan betekenen dat het huidige topmanagement gemist niet meer nodig is. Zij vinden de grootte van het bedrijf en soms ook de opbrengsten minder belangrijk omdat ze enkel op zoek zijn naar synergie (Murphy, 2007).

Financiële kopers, bijvoorbeeld bedrijven die fondsen beheren en op zoek zijn naar investeringen in verschillende bedrijven, zijn geïnteresseerd in bedrijven waarmee ze kunnen groeien in een periode van vijf jaar na de transactie. Deze investeerders willen het bedrijf publiek nemen of het laten overnemen door een veel groter bedrijf. Zij willen het management wel behouden (Murphy, 2007).

2.5.3 Herkapitalisatie van de aandelen

Herkapitalisatie van de aandelen is het herkapitaliseren van het bedrijf door een combinatie van gewone en preferente aandelen. De eigenaar ruilt zijn bestaande aandelen voor nieuw uitgegeven preferente aandelen en gewone aandelen. Het nieuwe gewone kapitaal wordt vervolgens getransfereerd naar de opvolger door ofwel een schenking ofwel door een verkoop (Murphy, 2007).

De bedrijfsleider moet heel goed nadenken over de manier waarop hij het bedrijf overdraagt aangezien dit fiscale implicaties kan hebben. Ik heb reeds de verschillende manieren van een bedrijfsoverdracht besproken. Nu gaan we bekijken hoe de nieuwe verervingsregelgeving in de wet geregeld is om vervolgens te onderzoeken wat de economische consequenties zijn van de herziening in de overdrachtsregelgeving.

Hoofdstuk 3: Wet verervingen van familiebedrijven

Om ervoor te zorgen dat de bedrijfsleiders hun know-how en ervaring op tijd kunnen doorgeven aan de nieuwe opvolger, heeft de Vlaamse Regering de vererving van het familiebedrijf duurder gemaakt en de schenking goedkoper gemaakt. Hoe de nieuwe verervingsregelgeving er nu uitziet, behandel ik in dit hoofdstuk. Ik vermeld eerst de voorwaarden waaraan het bedrijf moet voldoen om aanspraak te kunnen maken op de gunstregeling. Deze voorwaarden illustreer ik met voorbeelden om ze gemakkelijker te begrijpen. Vervolgens licht ik het gunsttarief toe en geef ik een vergelijking tussen de verschillende regelgevingen.

3.1 Territoriaal toepassingsgebied

De nieuwe wet inzake successierechten is van toepassing wanneer de overledene zijn fiscale woonplaats in het Vlaams Gewest heeft op het ogenblik van zijn overlijden. Maar als de overledene in een periode van vijf jaar voor zijn overlijden zijn fiscale woonplaats op meerdere plaatsen in België had, geldt die fiscale woonplaats waar de overledene het langst in het Vlaams Gewest lag (Salens, 2012; Herten & Coppens, 2012). Bij familiale vennootschappen komt er echter nog een voorwaarde bij, namelijk dat de zetel van de familiale vennootschap moet liggen in de Europese Economische Ruimte [EER] (Herten & Coppens, 2012).

Dit territoriaal toepassingsgebied is volgens mijn analyse duidelijk geformuleerd en ook redelijk aangezien deze wetgeving specifiek voor de familiale bedrijven in het Vlaamse Gewest bedoeld is.

3.2 Materieel toepassingsgebied

Bij het materieel toepassingsgebied maakt de wetgever een onderscheid tussen familiale ondernemingen (met andere woorden eenmanszaken) en familiale vennootschappen aangezien de wetgeving voor beide bedrijven verschillend is (Salens, 2012). Het bedrijf moet aan meerdere voorwaarden voldoen opdat ze aanspraak kan maken op de gunstregeling. Eén van deze voorwaarden is de activiteitsvoorwaarde. Deze bespreek ik hieronder.

3.2.1 Activiteitsvoorwaarde

De wetgeving vereist dat de familiale onderneming en vennootschap een bepaalde activiteit uitvoert opdat het bedrijf beroep kan doen op de vermindering in successierechten. De regeling voor de familiale onderneming is verschillend van deze voor de familiale vennootschap. Eerst geef ik een definitie van beide bedrijven en vervolgens beschrijf ik waarop de gunstregeling betrekking heeft.

3.2.1.1 Familiale onderneming

Een onderneming moet zich eerst kunnen kwalificeren als een familiale onderneming opdat het beroep kan doen op de vermindering. Een familiale onderneming is een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwbedrijf of vrij beroep dat door de erflater of zijn echtgenoot of samenwonende, persoonlijk wordt uitgebraat of uitgeoefend, eventueel met anderen (art. 60/1, § 2, 1° Vlaams Wetboek Successierechten (voortaan Vl.W.Succ.)). Dit zijn dus de eenmanszaken en

feitelijke verenigingen die geen vennootschapsvorm hebben, maar waarvan de erflater, zijn echtgenoot of samenwonende de leiding uitoefent (Herten & Coppens, 2012). Voorbeelden hiervan zijn een advocaat en een bakker die in persoonlijke naam of in naam van zijn/haar echtgenote zijn beroep uitoefent (Omzendbrief, 20 juli 2012; Salens, 2012).

Bepaalde elementen in de bovenstaande definitie hebben extra verduidelijking nodig:

- Met *samenwonende* bedoelt de wetgever de wettelijk samenwonende maar ook de feitelijk samenwonende. De feitelijk samenwonende moet op het moment van het overlijden van de erflater ten minste drie jaar ononderbroken met de erflater samenwonen. Hij moet er ook een gemeenschappelijke huishouding mee hebben. Er wordt verondersteld dat deze voorwaarden ook vervuld zijn als het samenwonen en het voeren van een gemeenschappelijke huishouding met de erflater, dat aansluit op de periode van drie jaar tot op de dag van het overlijden, door overmacht onmogelijk is geworden. Een uittreksel van het bevolkingsregister kan de voorwaarden van het voeren van een gemeenschappelijke huishouding en het ononderbroken samenwonen weerleggen (art. 60/1, § 2, 4° VI.W.Succ.) (Biesmans & Deblauwe, 2012);
- *persoonlijke exploitatie*: de erflater oefent de leiding van het bedrijf daadwerkelijk uit. Dit kan hij alleen doen of samen met anderen (Salens, 2012).

De activa waarop de aangepaste wetgeving betrekking heeft, zijn de volle eigendom, het vruchtgebruik of de blote eigendom van de activa die door de erflater, zijn echtgenoot of de met hem samenwonende in een familiale onderneming beroepsmatig geïnvesteerd zijn. Dit staat zo vermeld in artikel 60/1, § 1, 1° VI.W.Succ.. In een bakkerij vallen bijvoorbeeld de ovens onder de vermindering van de successierechten. De activa die in aanmerking komen voor de gunstregeling mogen echter niet hoofdzakelijk voor de bewoning aangewend worden of bestemd zijn (de Merxem, 2012). Hiermee probeerde de wetgever te bereiken dat verkrijgers van kleine ondernemingen, waarvan de bedrijfsleider zelf in het exploitatiepand woont of woonde, toch van de gunstregeling gebruik kunnen maken (Salens, 2012). We verduidelijken een aantal elementen in de omschrijving van de activa waarop de wetgeving betrekking heeft:

- Het verschil tussen *bestemming* en *aanwending* ligt in de draagwijdte. Bestemming verwijst naar het normale gebruik waar het goed voor ontworpen is. Maar de aanwending verwijst naar het werkelijke gebruik van het goed (Salens, 2012);
- *Beroepsactiviteit*: de erflater moet zijn activa gebruiken voor zijn beroepsactiviteit. Het Hof van Cassatie heeft de term beroepsactiviteit verder gedefinieerd als het geheel van handelingen die talrijk genoeg en onderling verbonden zijn, zodat ze een doorlopende en gewoontelijke bezigheid vormen. Die handelingen vallen buiten de grenzen van het normale beheer van het privévermogen en hebben een beroepskarakter (Salens, 2012).

Onroerende goederen die niet hoofdzakelijk voor de bewoning bestemd zijn of aangewend worden, komen wel voor de gunstregeling in aanmerking omdat deze goederen niet volledig in de familiale onderneming zijn geïnvesteerd (art. 60/1, § 1 VI.W.Succ.). Zij komen dan volledig voor de gunstmaatregel in aanmerking (Salens, 2012). Het is de Vlaamse Belastingdienst die beoordeelt of een woning al dan niet tot de bewoning aangewend wordt of bestemd is (Herten & Coppens, 2012).

Er zijn bepaalde activa die volledig uitgesloten worden van de gunstregeling. Ik geef een aantal voorbeelden (Salens, 2012):

- goederen die hoofdzakelijk bestemd zijn of aangewend worden voor bewoning;
- onroerende goederen die bezwaard zijn met een recht van erfpacht;
- gronden die bezwaard zijn met een recht van opstal.

Volgens mijn analyse is de definitie van een familiale onderneming zeer uitgebreid. Er staan veel elementen in waaraan het bedrijf moet tegemoetkomen. Bij sommige elementen ontbreekt een goede omschrijving waardoor men deze op verschillende manieren kan interpreteren. De Omzendbrief brengt hier wel meer duidelijkheid over maar toch bestaat er nog veel onduidelijkheid. Bijvoorbeeld tijdelijke onderkomens die gebruikt worden als tijdelijk onderkomen, vallen deze ook onder de gunstregeling? Hetgeen ook positief is, is dat veel bedrijven vallen onder de definitie van een familiale onderneming.

3.2.1.2 Familiale vennootschap

Een familiale vennootschap is een vennootschap die tot doel heeft de uitoefening van een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of een vrij beroep (artikel 60/1, § 2, 2°, eerste lid Vl.W.Succ.). Indien dat het geval is, dan zeggen we ook wel dat het een economische activiteit uitoefent (Biesmans & Deblauwe, 2012). Als de vennootschap geen nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of een vrij beroep uitoefent, voldoet het niet aan de voorwaarden voor het verminderde successietarief.

De vennootschap kan haar doel aantonen aan de hand van de statuten van de vennootschap, maar daarnaast moet de onderneming dit ook uitoefenen. Dit laatste kan hij aantonen met de middelen van recht, met uitzondering van de eed, maar ook via de jaarrekening. Als dit niet kan, dan moet de vennootschap bijkomende stukken verschaffen zoals facturen, een listing van de cliënten, gegevens in de Kruispuntbank Ondernemingen [KBO] (Omsendbrief 20 juli 2012). De uitoefening van een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of een vrij beroep moet niet altijd het 'belangrijkste' doel zijn dat de vennootschap uitoefent. Het volstaat ook om één van de activiteiten uit te oefenen (Salens, 2012). Voorbeelden van een familiale vennootschap zijn een bakkerij of een advocatenkantoor (Herten & Coppens, 2012).

Indien de familiale vennootschap niet aan bovenstaande omschrijving voldoet maar daarentegen wel minimum 30% van de aandelen heeft in tenminste één directe dochtervennootschap die aan de voorwaarden tegemoetkomt en waarvan de zetel van werkelijke leiding in de EER ligt, dan wordt deze vennootschap toch beschouwd als een familiale vennootschap (Herten & Coppens, 2012).

Activiteiten die niet als een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of een vrij beroep kwalificeren, zijn onder andere:

- het houden en verkrijgen van aandelen of deelbewijzen;
- het verstrekken van zekerheden of waarborgen aan verbonden ondernemingen;
- het enkel aan- en verkopen van waardepapieren, voor zover die verrichtingen zich beperken tot het beheer van een investeringsportefeuille op dezelfde manier als een particulier investeerder (Herten & Coppens, 2012).

Activiteiten die zich daarentegen wel als een economische activiteit kwalificeren, zijn onder andere:

- de uitoefening van een handelsactiviteit inzake transacties van waardepapieren;
- het verstrekken van leningen (Salens, 2012);
- het verstrekken van intragroepsdiensten (Omzendbrief 20 juli 2012).

Het volstaat bij familiale vennootschappen niet om enkel een economische activiteit uit te oefenen. Deze activiteit moet bijkomstig reëel zijn. We veronderstellen dat een vennootschap geen reële economische activiteit heeft als uit de balansposten van de (geconsolideerde) jaarrekening van minstens één van de drie boekjaren voorafgaand aan de datum van authentieke akte van overlijden van de erflater cumulatief blijkt dat (artikel 60/1, § 2, 2° Vl.W.Succ.):

- 1) Het percentage dat de bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen uitmaken ten opzichte van de totale activa, gelijk of kleiner is dan 1,50%;
- 2) De terreinen en gebouwen meer dan 50% uitmaken van het totaal actief.

Als de vennootschap geen reële economische activiteit heeft, dan kan deze geen beroep doen op de gunstregeling (Biesmans & Deblauwe, 2012). Indien in de drie jaren voorafgaand aan het overlijden er een fusie of een splitsing plaatsvond, is er geen (geconsolideerde) jaarrekening beschikbaar. De controle van de parameters gebeurt dan aan de hand van de afzonderlijke gepubliceerde jaarrekeningen van de vennootschappen die bij de reorganisatie betrokken waren. Als er echter in de drie jaren na het overlijden een fusie of splitsing plaatsvond, dan zal de posteriori controle op een gelijkaardige wijze gebeuren. Dit heeft echter tot gevolg dat, indien de vennootschap voorheen voldeed aan de gunstmaatregel en nu in twee vennootschappen gesplitst is, de beide vennootschappen nu aan de voorwaarden moeten blijven voldoen om de gunstmaatregel te kunnen behouden (Omzendbrief 20 juli 2012).

In artikelen 1, 7°, 8° en 9° van het Uitvoeringsbesluit wordt er een verklaring gegeven voor bovenstaande termen (Salens, 2012):

- « bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen » is de waarde die opgenomen is in de resultatenrekening onder post 62, met andere woorden enkel de kosten die verbonden zijn aan het inschrijven van het personeel in het personeelsregister. Hierbij wordt dus geen rekening gehouden met vergoedingen en uitkeringen aan de zaakvoerders, bestuurders en werkende vennoten zonder de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst (Omzendbrief 20 juli 2012). De waarde onder post 62 kan komen uit de jaarrekening of uit de geconsolideerde jaarrekening (Herten & Coppens, 2012). Als de vennootschap volgens de Belgische wetgeving geen jaarrekening moet neerleggen, dan neemt men een gelijkaardige post;
- « totaal actief » is de waarde die opgenomen is onder post 20/58 in de balans of onder een soortgelijke post in de jaarrekening of de geconsolideerde jaarrekening (Salens, 2012);
- « terreinen en gebouwen » is de waarde die opgenomen is in de resultatenrekening of de geconsolideerde jaarrekening onder post 22. Dit zijn gebouwen en terreinen die geboekt worden als materiële vaste activa (Salens, 2012). We houden rekening met de boekwaarde van deze activa aangezien bij de totale activa ook rekening wordt gehouden met de boekwaarde (Omzendbrief 20 juli 2012; Herten & Coppens, 2012). Als de vennootschap

volgens de Belgische wetgeving geen jaarrekening moet neerleggen, dan moet men naar een gelijkaardige post kijken (Omzendbrief 20 juli 2012).

De bovenstaande parameters worden beoordeeld aan de hand van de jaarrekening van vennootschap als de vennootschap binnen de EER ligt en ook zelf een vrij beroep of nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit uitoefent. Maar indien de bedrijfsleider net een vennootschap heeft opgericht en kort nadien overlijdt, dan kunnen we de voorwaarden niet toetsen aan de jaarrekeningen van de drie boekjaren voorafgaand aan het overlijden. De parameters worden dan wel getoetst aan de jaarrekening(en) die beschikbaar zijn (Omzendbrief 20 juli 2012).

Dus als er aan beide voorwaarden uit artikel 60/1, § 2, 2° Vl.W.Succ. voldaan is, wordt er verondersteld dat de vennootschap geen reële economische activiteit heeft. De erfgenamen kunnen hier echter wel het tegenbewijs voor leveren. Het volstaat immers om een zeer kleine economische activiteit uit te voeren om niet uitgesloten te worden (Salens, 2012). Ze kunnen bijvoorbeeld aantonen dat de onroerende goederen die aanwezig waren in de vennootschap, gebruikt worden voor de economische activiteit, en dus geen deel uitmaken van het privaat patrimonium. Hierbij kan men de goedgekeurde jaarrekening gebruiken die nog niet gepubliceerd is. Het is de administratie die beoordeelt of het tegenbewijs geleverd is of niet (Omzendbrief 20 juli 2012).

Voorbeeld van de interpretatie van de driejarige termijn in het beoordelen van de reële economische activiteit: stel dat een familiale vennootschap zijn aandelen schenkt op 12 februari 2012. Het boekjaar loopt in de periode van 1 januari tot 31 december. De controle van de twee parameters gebeurt op basis van de gepubliceerde (geconsolideerde) jaarrekeningen van de afgesloten boekjaren van 2008 tot en met 2010. De gepubliceerde (geconsolideerde) jaarrekening van 2011 wordt niet gebruikt omdat de jaarrekening van 2011 op 12 februari nog niet gepubliceerd is (Omzendbrief 20 juli 2012).

Hieronder volgt een voorbeeld om de beoordeling van de reële economische activiteit te verduidelijken. We veronderstellen de volgende situatie: twee vennoten hebben zich gespecialiseerd in het uitdenken en het verwerken van reclamecampagnes. Deze twee vennoten beslissen om een vennootschap op te richten aangezien ze heel veel succes hebben. Hiervoor kopen ze een bedrijfsgebouw en nemen ze één werknemer in dienst. Eén jaar later sterft één van de twee vennoten echter. Hun jaarrekening ziet er als volgt uit:

- Bezoldigingen sociale lasten, pensioenen (post 62): 12.000
- Terreinen en gebouwen (post 22): 470.000
- Totaal actief (post 20/58): 800.000

We vragen ons af of de vennootschap een reële economische activiteit uitvoert. Hiervoor controleren we dus de volgende voorwaarden:

- 1) Het percentage dat de « bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen » uitmaken ten opzichte van de « totale activa », gelijk of kleiner is dan 1,50%. In dit voorbeeld $12.000/800.000 = 1,50\%$. We kunnen dus concluderen dat aan deze voorwaarde voldaan is;
- 2) De « terreinen en gebouwen » meer dan 50% uitmaken van het « totaal actief ». Toegepast op dit voorbeeld: $470.000/800.000 = 58,75\%$. Er is dus ook aan de tweede voorwaarde voldaan.

De vennootschap oefent dus geen reële economische activiteit uit aangezien het cumulatief aan beide voorwaarden voldoet (Omzendbrief 20 juli 2012).

3.2.2 Participatievoorwaarde

De participatievoorwaarde is een tweede voorwaarde waaraan de familiale vennootschap moet beantwoorden om aanspraak te kunnen maken op de gunstregeling. Deze bepaalt of er sprake is van een *familiale* vennootschap en wanneer dit niet het geval is. Een familiale onderneming moet niet beantwoorden aan deze voorwaarde (Herten & Coppens, 2012).

3.2.2.1 Algemene participatievoorwaarde

De participatievoorwaarde vereist dat de aandelen op het ogenblik van het overlijden van de erflater voor minstens 50% in volle eigendom moeten zijn van de erflater en/of zijn familie (artikel 60/1, § 1, 2° Vl.W.Succ.) (Herten & Coppens, 2012). Met aandelen bedoelt de wetgever (art. 60/1, § 2, 3° Vl.W.Succ.):

- 1) Elk deelbewijs met stemrecht. Dit deelbewijs moet wel een deel van het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigen;
- 2) Certificaten van aandelen die uitgereikt worden door de rechtspersonen waarvan de zetel in één van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte [EER]. Deze certificaten vertegenwoordigen aandelen van familiale vennootschappen die aan de gestelde voorwaarden voldoen. De rechtspersoon van deze certificaten heeft ook de verplichting dividenden en andere vermogensvoordelen onmiddellijk en ten laatste binnen de maand door te storten aan de houder van de certificaten (Salens, 2012; Biesmans & Deblauwe, 2012).

Winstbewijzen vertegenwoordigen het maatschappelijk kapitaal niet, en komen daarom dus ook niet in aanmerking voor de gunstregeling. Naast de winstbewijzen, komen vorderingen op de familiale vennootschap ook niet meer in aanmerking voor de gunstregeling. Delen van een burgerlijke maatschap komen wel in aanmerking voor de gunstregeling en dit in de mate dat het vermogen van deze maatschap uit kwalificerende activa of aandelen bestaat (Salens, 2012).

Aandeelhouders uit dezelfde familie bezitten een bijzondere samenhangigheid. Hierdoor moeten we het aandelenbezit en controle samen bekijken (Herten & Coppens, 2012). In artikel 60/1, § 2, 5° Vl.W.Succ. verduidelijkt de wetgever het begrip familie:

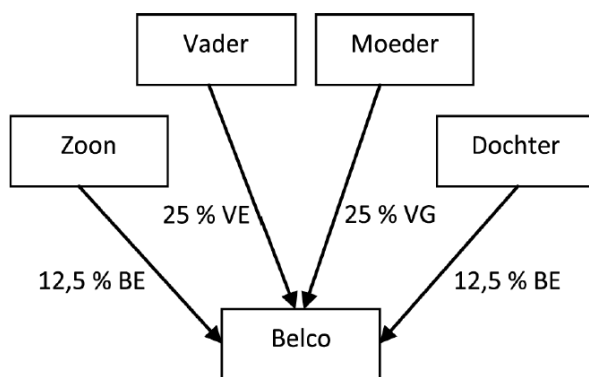
- Echtgenoot of samenwonende van de aandeelhouder;
- Verwanten in rechte lijn van de aandeelhouder. Hierbij horen ook hun echtgenoten of samenwonenden;
- Zijverwanten van de aandeelhouder tot en met de tweede graad, alsook hun echtgenoten of samenwonenden;
- Kinderen van broers en zussen van de aandeelhouder die reeds overleden zijn (Biesmans & Deblauwe, 2012).

In dit artikel houdt de wetgever dus rekening met de feitelijk of wettelijk samenwonenden (Van Waeyenberghe, 2012). De feitelijk samenwonende moet op het moment van het overlijden van de erflater ten minste drie jaar ononderbroken met de erflater samenwonen. Hij moet er ook een gemeenschappelijke huishouding mee hebben. Er wordt verondersteld dat deze voorwaarden ook

vervuld zijn als het samenwonen en het voeren van een gemeenschappelijke huishouding met de erflater, dat aansluit op de periode van drie jaar tot op de dag van het overlijden, door overmacht onmogelijk is geworden. Een uittreksel van het bevolkingsregister kan de voorwaarden van het voeren van een gemeenschappelijke huishouding en het ononderbroken samenwonen weerleggen (art. 60/1, § 2, 4° Vl.W.Succ.) (Biesmans & Deblauwe, 2012; Salens, 2012).

In de participatievoorwaarde verwijst de wetgever naar het feit dat de erflater de volle eigendom van de aandelen moet bezitten. Aandelen waarvan één familielid de blote eigendom heeft en een ander familielid het vruchtgebruik, worden bij de beoordeling van de participatievoorwaarde ook als aandelen met volle eigendom gezien (Salens, 2012). Deze redenering geldt ook voor aandelen die verspreid zitten tussen de andere vennoten en de familieleden die als 'familie' worden aangemerkt (Omzendbrief 20 juli 2012). Het is voldoende dat de erflater de blote eigendom van de aandelen bezit om aanspraak te kunnen maken op de gunstregeling (Salens, 2012). De erflater maakt nog steeds aanspraak op de gunstregeling als hij niet de volle eigendom wil schenken of legateren, maar enkel het vruchtgebruik of de blote eigendom (Herten & Coppens, 2012). Dit illustreer ik met het volgende voorbeeld (figuur hieronder). Stel: de zoon bezit 12,5% blote eigendom in de familiale vennootschap, de vader 25% volle eigendom, de moeder 25% vruchtgebruik en de dochter 12,5% blote eigendom. Deze familiale vennootschap (Belco), waarvan de zetel van werkelijke leiding in de EER ligt, oefent een handelsactiviteit uit en deze activiteit is een reële economische activiteit. De moeder heeft haar aandelen onder voorbehoud van vruchtgebruik geschonken. Indien de vader beslist zijn aandelen ook te schenken met voorbehoud van vruchtgebruik, dan valt hij ook onder de gunstregeling aangezien het vruchtgebruik en de blote eigendom van de moeder en de kinderen samengeteld mag worden waardoor ze in totaal 50% van de aandelen in volle eigendom bezitten (Herten & Coppens, 2012).

Figuur 1 Splitsing vruchtgebruik en blote eigendom



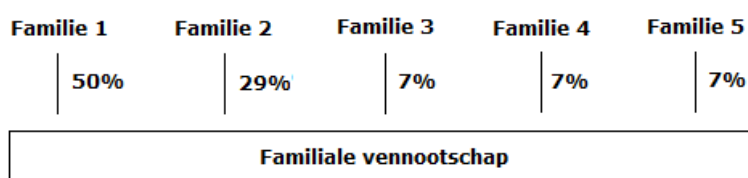
Figuur 1. Splitsing vruchtgebruik en blote eigendom: Uit [Overgenomen uit] "De overdracht van familiale ondernemingen en vennootschappen in het Vlaams Gewest," door F. Herten en W. Coppens, 2012, Algemeen Fiscaal Tijdschrift, 11, p.29.

3.2.2.2 Bijzondere participatievoorwaarde

Het is cruciaal dat de vennootschap een familiaal karakter heeft opdat hun aandelen aan een verlaagd tarief kunnen worden overgedragen. Dit is het geval wanneer de erflater 50% in volle eigendom heeft. Maar het is ook mogelijk dat meer dan één ondernemende familie de familiale vennootschap uitbaten. In dat geval is er een bijzondere participatievoorwaarde voorzien die stelt dat de erflater slechts 30% in volle eigendom moet hebben of tenminste 70% van de aandelen in volle eigendom hebben samen met één andere aandeelhouder, of tenminste 90% van de aandelen in volle eigendom hebben samen met twee andere aandeelhouders (Herten & Coppens, 2012). Dit impliceert dan ook dat de familiale vennootschap door maximaal drie families geleid kan worden (Omzendbrief 20 juli 2012). De bijzondere participatievoorwaarde illustreer ik hieronder met een aantal voorbeelden (Salens, 2012).

Voorbeeld 1:

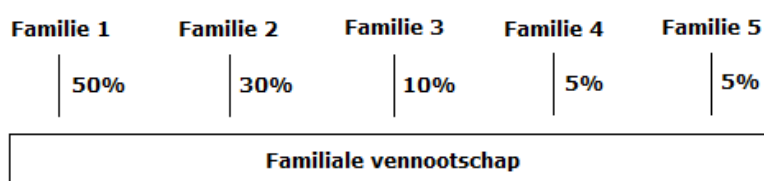
Figuur 2 Voorbeeld 1 Bijzondere participatievoorwaarde



In dit voorbeeld voldoet enkel familie één aan de participatievoorwaarde aangezien deze familie een participatie heeft van 50% in de familiale vennootschap. Familie twee beantwoordt niet aan de participatievoorwaarde omdat het zelf geen participatie van minimum 30% heeft (Salens, 2012).

Voorbeeld 2:

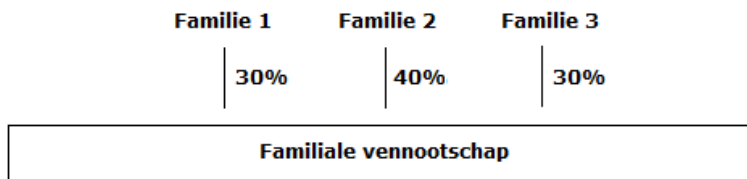
Figuur 3 Voorbeeld 2 Bijzondere participatievoorwaarde



In dit voorbeeld voldoet familie één aan de participatievoorwaarden aangezien deze familie een participatie heeft van minstens 50% in de familiale vennootschap. Familie twee beantwoordt ook aan de participatievoorwaarde: de familie heeft zelf een volle eigendom van minstens 30% én heeft samen met één andere familie (namelijk met familie één) een participatie van 80% (dat is groter dan de vereiste 70%) (Salens, 2012).

Voorbeeld 3:

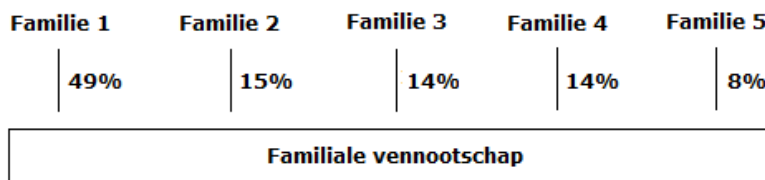
Figuur 4 Voorbeeld 3 Bijzondere participatievoorwaarde



In dit voorbeeld voldoen alle families aan de participatievoorwaarden aangezien elke familie een participatie van tenminste 30% heeft in de familiale vennootschap én ze bezitten samen met één andere familie tenminste 70% of samen met twee andere families 90% (Salens, 2012).

Voorbeeld 4:

Figuur 5 Voorbeeld 4 Bijzondere participatievoorwaarde



In dit voorbeeld beantwoordt geen enkele familie aan de participatievoorwaarde: familie één bezit een participatie van meer dan 30% maar heeft met één andere familie geen participatie van minstens 70% of met twee andere families geen participatie van minstens 90%. De andere families hebben ook geen participatie in de familiale vennootschap van minstens 30% (Salens, 2012).

Maar wat gebeurt er als de erflater samen met zijn familie niet de volle eigendom heeft over 50% van de aandelen van de vennootschap? In dat geval volstaat het dat de erflater 30% in plaats van 50% van de aandelen in volle eigendom heeft als de erflater en/of zijn familie met één andere vennoot en/of diens familie 70% van de aandelen in volle eigendom heeft, of samen met twee andere vennoten en/of diens familie 90% van de aandelen in volle eigendom heeft. De vennoot mag wel geen rechtspersoon zijn. Deze vennoot moet een natuurlijk persoon zijn (Omzendbrief 20 juli 2012). Deze regeling illustreer ik hieronder met een aantal voorbeelden.

Voorbeeld 1:

Drie broers bezaten samen 100% van de aandelen in de vennootschap. Elk bezat één derde van de aandelen. Maar twee broers zijn al overleden en de blote eigendom van hun aandelen zijn naar hun kinderen gegaan maar de langstlevende echtgenoot van elke broer bezit het vruchtgebruik over hun aandelen. De broer die nog leeft, bezit 33,33% van de aandelen in volle eigendom. In dit voorbeeld is dus voldaan aan de participatievoorwaarde: de aandelen van de kinderen van de overleden broers mogen meegeteld worden om tot een participatie te komen van minstens 50%, ook al bezitten zij enkel de blote eigendom. Ook komen de aandelen van de echtgenoten van zijverwanten tot en met de tweede graad in aanmerking (Omzendbrief 20 juli 2012).

Voorbeeld 2:

Een bedrijfsleider bezit 38% van de aandelen van de vennootschap in volle eigendom. Zijn echtgenote bezit van 20% van de aandelen het vruchtgebruik maar de blote eigendom van die aandelen is in het bezit van haar kinderen. Er is dus voldaan aan de participatievoorwaarde omdat de bedrijfsleiders samen met zijn familie minstens 50% van de aandelen in volle eigendom bezit, namelijk 58% (Omzendbrief 20 juli 2012). Met andere woorden, de blote eigendom van de aandelen die in het bezit is van de kinderen mag samengeteld worden met het vruchtgebruik van de moeder om tot de volle eigendom te komen.

Voorbeeld 3:

Een bedrijfsleider is hoofdaandeelhouder van een vennootschap, samen met twee andere medevennoten. De bedrijfsleider beschikt zelf over 30% van de aandelen in volle eigendom, de tweede vennoot bezit 25% van de aandelen in volle eigendom en de derde medevennoot bezit 15% van de aandelen in volle eigendom. In dit voorbeeld is er niet voldaan aan de participatievoorwaarde omdat de participatie met zijn twee medevennoten te klein is: er is 90% van de aandelen in volle eigendom vereist terwijl ze maar 70% bezitten (Omzendbrief 20 juli 2012).

Een kopie van het aandelenregister is voldoende om aan te tonen dat voldaan is aan de participatievoorwaarde. Is dit laatste niet het geval, moet er een kopie van de ondertekende notulen van de laatste algemene vergadering voor het overlijden afgeleverd moeten worden. Dit document bewijst de participaties. Zijn er echter nog gedematerialiseerde aandelen aanwezig in de vennootschap, dan is er ook een attest van de centrale rekeninghouder vereist. Dit attest geeft een beeld van de verschillende participaties op het moment van overlijden van de erflater. De administratie beoordeelt in welke mate de voorgelegde bewijsstukken als bewijs dienen (Omzendbrief 20 juli 2012).

Naar mijn betoog is de participatievoorwaarde een noodzakelijke voorwaarde om aan te kunnen tonen dat de vennootschap een familiale vennootschap is. Dit doen ze door het belang van de familie aan te tonen via de participaties die de erflater of zijn familie moet bezitten in de vennootschap. Ze houden er bijkomend ook rekening mee dat één vennootschap door meerdere families of aandeelhouders geleid kan worden. In de praktijk is het voor het bedrijf ook mogelijk om te voldoen aan de participatievoorwaarde.

In het volgende deel bespreek ik de voortzettingsvoorwaarde. Dit is een voorwaarde waaraan het bedrijf moet voldoen als het na de schenking of de vererving de vrijstelling of de vermindering wil blijven behouden. Deze voorwaarde is verschillend voor de familiale onderneming en de familiale vennootschap.

3.2.3 Voortzettingvoorwaarde

Na het verkrijgen van de vermindering in successierechten, moet de familiale onderneming of familiale vennootschap nog aan bepaalde voorwaarden blijven voldoen gedurende een bepaalde periode. Deze worden in de volgende alinea's verder verklaard, uitgesplitst tussen de familiale onderneming en vennootschap.

3.2.3.1 Familiale onderneming

De familiale onderneming kan de gunstregeling enkel behouden indien ze cumulatief voldoen aan de onderstaande voorwaarden gedurende drie jaar te rekenen vanaf de datum van het overlijden van de erflater (art. 60/3, eerste lid VI.W.Succ.):

- 1) Een ononderbroken voortzetting van de activiteit van de familiale onderneming. Dit moet echter niet de aanvankelijke activiteit zijn, zolang er maar een ononderbroken activiteit in de onderneming is. Het decreet schrijft hier niet voor wie deze activiteit moet voortzetten;
- 2) De onroerende goederen die overgedragen werden met toepassing van de vermindering, mogen niet hoofdzakelijk tot bewoning aangewend zijn of bestemd worden (Salens, 2012; Herten & Coppens, 2012).

Indien de familiale vennootschap niet cumulatief voldoet aan beide voorwaarden, dan wordt dit gesanctioneerd met het verlies van de vermindering van het successierecht. De rechten die je dan zou moeten betalen als je geen recht had op het gunsttarief, zijn dan verschuldigd. Het onroerend goed is echter volledig onderworpen aan de normale tarieven in successierechten als dit goed binnen de drie jaar na het overlijden tot hoofdzakelijk tot de bewoning aangewend wordt of bestemd zijn (Omzendbrief 20 juli 2012; Herten & Coppens, 2012).

3.2.3.2 Familiale vennootschap

Bij een familiale vennootschap zijn het andere voorwaarden waaraan het cumulatief moet voldoen, gedurende drie jaar te rekenen vanaf de datum van het overlijden van de erflater (art. 60/3, tweede lid VI.W.Succ.) (Salens, 2012):

- 1) Het doel van de vennootschap moet nog steeds hetzelfde blijven, met andere woorden de vennootschap moet nog steeds een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of vrij beroep tot doel hebben. Een familiale vennootschap moet dus een familiale vennootschap blijven (art. 60/1, § 2, 2^o VI.W.Succ.). Gedurende drie jaar na het overlijden kan er tegenbewijs geleverd worden dat de vennootschap toch een reële economische activiteit uitvoert (Salens, 2012);
- 2) De familiale vennootschap moet zijn activiteit zonder onderbreking voortzetten. Belangrijk hierbij is dat de erflater de aandelen van de familiale vennootschap niet gedurende drie jaar moet aanhouden (Herten & Coppens, 2012). Ook moet er voor elk van de drie jaren een jaarrekening of een geconsolideerde jaarrekening opgesteld worden en indien het voorkomt ook publiceren overeenkomstig met de vigerende boekhoudwetgeving van de lidstaat waar de maatschappelijke zetel van de vennootschap gevestigd is op het moment van de datum van de authentieke akte van overlijden. Voor ondernemingen waarvan hun maatschappelijke zetel in België ligt maar niet in het Vlaamse Gewest, moeten deze ondernemingen hun jaarrekening of geconsolideerde jaarrekening opmaken en indien het voorkomt publiceren volgens boekhoudwetgeving die van kracht is in België op het moment van de authentieke akte van overlijden. Ondernemingen die behoren tot de kleine groep waardoor ze volgens de wet geen de verplichting hebben om een geconsolideerde jaarrekening op te stellen, moeten er ook geen opstellen om toch hun gunstregeling te blijven behouden;

- 3) Het kapitaal mag niet dalen omwille van uitkeringen of terugbetalingen. Gebeurt dit echter wel in de drie jaar na de datum van authentieke akte van overlijden, dan heeft dit niet het volledige verval van de vermindering tot gevolg. In dat geval is voor het bedrag van het uitgekeerde of terugbetaalde kapitaal het normale tarief betreffende successierechten van toepassing. Deze voorwaarde kan op elk moment beoordeeld worden gedurende de driejarige periode. Ook de uitkering of terugbetaling van het kapitaal die gevolgd of voorafgaat aan een kapitaalverhoging met eenzelfde bedrag, gaat waarschijnlijk zorgen voor een gedeeltelijk verlies van de gunstregeling;
- 4) De zetel van werkelijke leiding mag niet verhuizen naar een andere staat die geen lid is van de EER (Salens, 2012) (Omzendbrief, 2012).

Naar mijn oordeel is het goed dat er voortzettingvoorwaarden zijn. Zo niet, zouden de bedrijven van de gunstregeling kunnen profiteren. Ook is het niet moeilijk voor de bedrijven om te voldoen aan deze voorwaarden. Hetgeen vooral goed is aan de voortzettingvoorwaarden voor de familiale vennootschap is dat de erflater de aandelen niet moet aanhouden. De aandelen mogen door een andere natuurlijke persoon gehouden worden. Naast voortzettingvoorwaarden, zijn er ook nog vormvoorwaarden vastgelegd.

3.2.4 Vormvoorwaarden

De vermindering van de successierechten kunnen de erfgenamen enkel verkrijgen als het cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoet (art. 60/2 Vl.W.Succ.) (Salens, 2012):

- 1) in de aangifte moet de verkrijger bevestigen dat zij aanspraak willen maken op de vermindering en dat ze tegemoetkomen aan de voorwaarden;
- 2) bij de aangifte moet de verkrijger ook een origineel attest, dat is uitgereikt door de Vlaamse Regering gemachtigde ambtenaren van de Vlaamse Belastingdienst, toevoegen. Uit dit document moet blijken dat er aan de voorwaarden tegemoetgekomen is. Maar als dit attest niet ter beschikking is op het moment dat de successierechten opgeëist kunnen worden, dan worden de successierechten tegen het normale tarief berekend en verschuldigd. Indien het familiebedrijf binnen de twee jaar na de betaling van de belasting neerlegt bij de ontvanger, dan kunnen de erfgenamen de betaalde belastingen terugkrijgen (Herten & Coppens, 2012).

De opstelling van een authentieke akte is niet vereist om onder de toepassing van de gunstregeling te vallen (Herten & Coppens, 2012).

De verkrijgers die aanspraak willen maken op het gunstregime, moeten per brief een verzoek richten tot de door de Vlaamse Regering gemachtigde ambtenaren van de Vlaamse Belastingdienst, om het voornoemde attest te verkrijgen (art. 60/4, § 1 Vl.W.Succ. en art. 3, eerste lid Uitvoeringsbesluit). Elementen die in dit formulier moeten staan zijn (Salens, 2012):

- 1) Melding of het attest dat wordt aangevraagd overeenkomt met art. 60/4 W.Succ.;
- 2) Voornaam, familienaam en rijksregisternummer van de erflater;
- 3) Voornaam, familienaam en woonplaats van de contactpersoon;
- 4) Volledige adres van het ontvangkantoor;

- 5) Voornaam, familienaam en woonplaats van de erfgenamen, inclusief de vermelding van de graad van verwantschap met de erflater;
- 6) Voornaam, familienaam van de mede-aandeelhouders van de erflater;
- 7) Benaming en het ondernemingsnummer van de familiale vennootschap of familiale onderneming;
- 8) Hetzij de activa van de familiale vennootschap met een duidelijke omschrijving ervan en een vermelding naar de boekhouding. Gaat het echter om onroerende goederen, dan moet er een vermelding zijn of de goederen hoofdzakelijk of niet hoofdzakelijk bestemd zijn of aangewend worden voor bewoning. Hetzij het aantal en de precieze aard van de aandelen van een familiale vennootschap met de enerzijds de vermelding van het aantal aandelen dat de erflater in bezit had en van andere bij naam te noemen mede-aandeelhouders en anderzijds de aard van het zakelijk recht dat de erflater en de andere bij naam te noemen personen bezitten.

Bij het formulier waarmee men verzoekt een attest te verkrijgen, moeten er nog kopieën van de volgende bescheiden worden toegevoegd (Salens, 2012):

- 1) Indien de maatschappelijke zetel van de onderneming of de vennootschap niet in één van de landen van de EER ligt, dan moet de jaarrekeningen van de drie boekjaren die voorafgaan aan de authentieke akte van het overlijden van de erflater, opgemaakt overeenkomstig de vigerende boekhoudwetgeving van de plaats waar de maatschappelijke zetel gevestigd is;
- 2) Het rechtsgeldig aandelenregister dat ondertekend is door alle aandeelhouders. Als dit laatste niet het geval is, dan moeten de notulen van de laatste algemene vergadering die voorafgaat aan het overlijden van de erflater toegevoegd worden aan het attest. Uit deze notulen moet op ondubbelzinnige wijze de participaties blijken;
- 3) Het huwelijkscontract (als dit afwijkt van het wettelijk stelsel) of het samenlevingscontract;
- 4) Voor familiale ondernemingen: de laatste fiscale aangifte voor de personenbelasting die door de erflater werd ingediend voor het overlijden.

Het formulier tot verzoek van het attest moeten alle erfgenamen ondertekenen en dateren. De erfgenamen moeten ook op hun erewoord verklaren dat alle gegevens die vermeld staan op het formulier en de bijgevoegde bewijsstukken, correct en volledig zijn (art. 3, vierde lid Uitvoeringsbesluit). De Vlaamse Belastingdienst moet binnen 60 dagen na de ontvangst van het verzoek een beslissing nemen. Als het formulier niet alle nodige gegevens of bewijsstukken bevat, moet de Vlaamse belastingdienst dit melden aan de contactpersoon binnen twintig dagen na ontvangst van het verzoek. Hierbij moet het aangeven welke gegevens of bewijsstukken ontbreken. In dat geval wordt de termijn van 60 dagen geschorst vanaf de datum van verzending van die melding tot de datum van ontvangst van de ontbrekende gegevens of bewijsstukken (art. 4, § 1 Uitvoeringsbesluit) (Salens, 2012). Als deze inlichtingen of stukken niet meegedeeld worden binnen een termijn van twee maanden die ingaat vanaf de derde werkdag volgend op de datum van verzending van het verzoek, dan vervalt het recht op de vermindering (art. 60/6 VI.W.Succ.). De antwoordtermijn van 60 dagen wordt enkel geschorst wanneer men inlichtingen of inzage vraagt over (1) elementen die het formulier tot verzoek tot attest moet bevatten of (2) de

noodzakelijke bewijsstukken die bij het formulier toegevoegd moeten worden. Bij de vraag naar andere inlichtingen, dan wordt de antwoordtermijn van 60 dagen niet geschorst. De gemachtigde ambtenaren van de Vlaamse Regering kunnen, zonder enige verplaatsing, aan de verkrijgers de nodige inlichtingen vragen of inzage vragen van de nodige stukken. Dit laat hen toe te controleren of aan de voorwaarden voldaan is (Salens, 2012).

Indien de Vlaamse Belastingdienst de termijnen niet naleeft, dan worden hier geen gevolgen aan gekoppeld (Herten & Coppens, 2012). Dit staat zo vermeld in het Uitvoeringsbesluit. De belastingplichtige kan mogelijk wel nog een procedure instellen bij de rechtbank van eerste aanleg (ook wel de Raad van State genoemd) als het attest niet binnen vier maanden afgeleverd werd (Salens, 2012).

Indien het attest gegeven werd, blijft dit attest gedurende een termijn van vier maanden geldig (art. 4, § 4 Uitvoeringsbesluit), te rekenen vanaf de datum die vermeld staat op het attest. Het attest moet in twee originele exemplaren worden afgeleverd. Deze moeten gedateerd, genummerd en ondertekend zijn. Het eerste exemplaar wordt toegevoegd aan de authentieke aangifte van nalatenschap, het tweede exemplaar daarentegen wordt rechtstreeks naar de bevoegde ontvanger der registratie- of successierechten gestuurd (art. 4, § 3 Uitvoeringsbesluit). Elementen die in het attest staan (art. 4, § 2 Uitvoeringsbesluit) (Salens, 2012):

- 1) Of het attest betrekking heeft op art. 60/4 Vl.W.Succ. of op art. 140quinquies Vl.W.Reg.;
- 2) Voornaam, familienaam en woonplaats van de erflater;
- 3) Voornaam, familienaam en woonplaats van de erfgenamen, inclusief de vermelding van de graad van verwantschap met de erflater;
- 4) De benaming en het ondernemingsnummer van de familiale vennootschap of familiale onderneming;
- 5) Hetzij de activa van de familiale vennootschap met een duidelijke omschrijving ervan en met een verwijzing naar de boekhouding. Gaat het echter om onroerende goederen, dan moet er een vermelding zijn of de goederen hoofdzakelijk of niet hoofdzakelijk bestemd zijn of aangewend worden voor bewoning. Hetzij het aantal en de precieze aard van de aandelen van een familiale vennootschap met de enerzijds de vermelding van het aantal aandelen dat de erflater en van andere bij naam te noemen mede-aandeelhouders in bezit hadden en anderzijds de aard van het zakelijk recht dat de erflater en de andere bij naam te noemen personen bezitten;
- 6) De vermelding of een familiale vennootschap een reële economische activiteit heeft. Hierbij moet er een verwijzing gemaakt worden naar de verhouding tussen de posten bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen (post 62 in de resultatenrekening) en het totaal actief (post 20/58 in de balans) enerzijds en anderzijds de posten terreinen en gebouwen (post 52 in de balans) en het totaal actief (post 20/58 in de balans);
- 7) De beslissing van de Vlaamse Belastingdienst of er al dan niet volledig of gedeeltelijk voldaan is aan de gunstregeling. Dit wordt beoordeeld op basis van de gegevens die de aanvrager moet verstrekken (punt 1) tot en met punt 6)) en de bijgevoegde bewijsstukken.

Indien het attest niet ingediend is voordat de rechten opeisbaar zijn, dan zullen de rechten tegen het normale tarief berekend en binnen de wettelijke termijn betaald worden. Maar bij de ontvangst van het attest, kan er teruggave verkregen worden met toepassing van het nieuwe art. 135, 8° VI.W.Succ. als dit attest neergelegd werd binnen twee jaar na betaling van de belasting (Salens, 2012).

Bij een weigering van het attest, kunnen de verkrijgers hier bezwaar tegen aantekenen bij de ambtenaren die door de Vlaamse Regering hiertoe gemachtigd zijn. Dit bezwaar moet wel gemotiveerd en per brief ingediend worden uiterlijk drie maanden te rekenen van de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending van de administratieve beslissing waarbij de aanvraag van het attest werd afgewezen. De gemachtigde ambtenaren van de Vlaamse Belastingdienst moeten de indieners bevestigen dat ze per brief het bezwaarschrift aangekregen hebben. Hierbij moeten ze ook per brief een kopie van het bezwaarschrift sturen aan de ontvanger van het kantoor waar de aangifte van nalatenschap werd of moet worden ingediend (Salens, 2012).

Vier maanden nadat het bezwaarschrift ontvangen werd, moeten de gemachtigde ambtenaren van de Vlaamse Belastingdienst per brief hun gemotiveerde beslissing over dat bezwaarschrift zenden naar de verzoekers en aan de voormelde ontvanger. Als ze niet binnen de vooropgestelde termijn hun gemotiveerde beslissing kennisgeven, dan kunnen we veronderstellen dat het bezwaarschrift ingewilligd is (art. 60/7 VI.W.Succ.). Maar hierbij rijst de vraag of we tegen een negatieve beslissing een rechtsvordering kunnen instellen. Een rechtsvordering is volgens artikel 17 Ger.W. niet toegelaten als de eiser geen hoedanigheid en geen belang heeft om deze in te dienen. Dit belang moet volgens artikel 17 W.Ger. reeds verkregen en een dadelijk belang zijn. Er kan echter wel een rechtsvordering ingesteld worden om een schenking van een ernstig bedreigd recht te voorkomen. Volgens de auteur van het artikel *De overdracht van familiale ondernemingen en vennootschappen in het Vlaamse Gewest anno 2012* bezitten de schenker en de erfgenamen deze hoedanigheid en belang wel en kunnen ze dus een rechtsvordering instellen (Salens, 2012).

De bedrijfsleider kan nu ook al het attest voor de vrijstelling van de schenkingsrechten aanvragen tijdens het leven, ook al heeft hij niet de intentie om te schenken. Hij doet dit omdat hij wil nagaan of er na zijn overlijden een attest verkregen zou worden, op voorwaarde dat er niets ingrijpend verandert aan zijn participatie en de structuur van de familiale vennootschap (Herten & Coppens, 2012).

Uit artikel 60/4, § 2 VI.W.Succ. volgt dat de gemachtigde ambtenaren van de Vlaamse Belastingdienst aan de bevoegde ontvanger een nieuw attest leveren wanneer zij vaststellen of kennis hebben dat er niet meer voldaan is aan de voorwaarden voor het behoud van de vermindering (Salens, 2012). Als de termijn van drie jaar na de datum van overlijden van de erflater afgelopen is, controleren de gemachtigde ambtenaren van de Vlaamse Belastingdienst of er aan de voorwaarden voor het behoud van de vermindering voldaan is. Indien niet aan deze voorwaarden voldaan is, dan worden de rechten geacht verschuldigd te zijn berekend volgens het gewone tarief (art. 60/5, § 1 VI.W.Succ.). De berekening van de rechten volgens het gewone tarief is ook van toepassing als de verkrijgers spontaan melden dat ze niet langer tegemoetkomen aan

de voorwaarden (art. 60/5, § 2 Vl.W.Succ.). Deze melding kunnen ze doen aan de hand van het formulier dat daarvoor bestemd is (art. 5 Uitvoeringsbesluit). De gunstregeling vervalt ook wanneer de gevraagde stukken en inlichtingen niet medegedeeld werden in een termijn van twee maanden. Deze termijn wordt gerekend vanaf de derde werkdag die volgt op de datum van verzending van het verzoek. De Federale Overheidsdienst staat in voor de controle van de voorwaarden voor het behoud van de gunstregeling (Salens, 2012).

3.3 Holdingstructuren

Een holding is een vennootschap waarvan de activiteit volledig of gedeeltelijk bestaat uit het aanhouden van aandelen van andere vennootschappen en/of effecten die recht geven op het verkrijgen van aandelen bij conversie, lichteing,.... Het is heel belangrijk om te bepalen of de holding economische activiteiten uitvoert die het statutaire doel zijn van holding, naast het aanhouden van deelnemingen in één of meer dochtervennootschappen (Herten & Coppens, 2012).

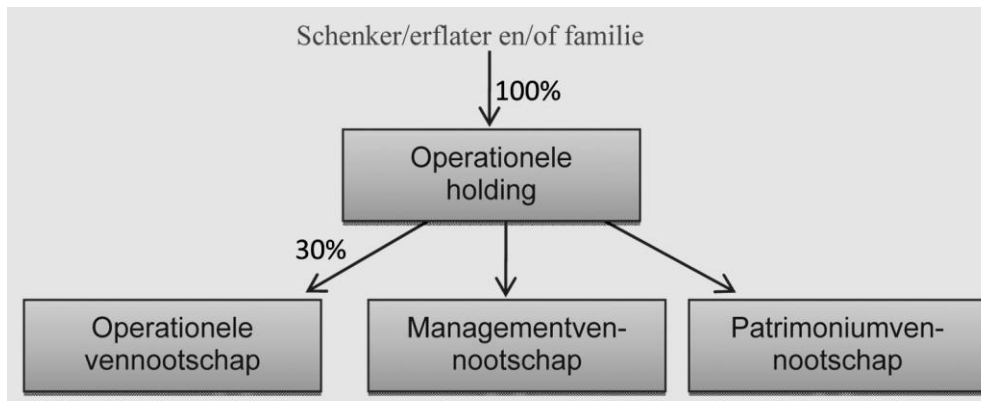
Eerst controleren we of de holding voldoet aan de algemene of de bijzondere participatievoorwaarde. Met andere woorden, we gaan na of de erflater samen met zijn familie 50% van de aandelen van de familiale vennootschap in volle eigendom bezit. Indien er in de familiale vennootschap meerdere ondernemende families (maximaal drie) participeren, dan gaan we na of de erflater zelf 30% van de aandelen in volle eigendom bezit maar ofwel samen met één andere familie minimum 70% van de aandelen in volle eigendom bezit ofwel samen met twee andere families minimum 90% van de aandelen in volle eigendom heeft (Herten & Coppens, 2012). Voldoet de vennootschap aan de participatievoorwaarde, controleren we de activiteitsvoorwaarde. Zo niet, kan de familiale vennootschap geen beroep doen op de gunstregeling. We maken een onderscheid tussen een actieve holding en een passieve holding.

3.3.1 Actieve holding

Een actieve holding is een vennootschap die naast het houden van participaties in dochtervennootschappen die operationeel zijn, zelf ook een operationele vennootschap is. Bijvoorbeeld, een vennootschap die participaties heeft in zijn dochtervennootschappen maar die voor deze dochters ook nog de centrale administratie uitvoert of hen helpt bij het voeren van de boekhouding. In dit geval kwalificeert de vennootschap als een familiale operationele vennootschap (Van Waeyenberghe, 2012). De onderliggende vennootschappen moeten dus niet aan bepaalde voorwaarden tegemoetkomen. Zo kwalificeren de onderliggende patrimoniumvennootschappen en managementvennootschappen ook van de vermindering in successierechten terwijl de wetgever dit net trachtte te vermijden (Herten & Coppens, 2012).

Bij een actieve holding controleren we ook of deze een reële economische activiteit uitvoert. De parameters om de reële economische activiteit van de holding te beoordelen, gebeurt aan de hand van haar jaarrekening en dus niet haar geconsolideerde jaarrekening (Herten & Coppens, 2012).

Figuur 6 Actieve holding



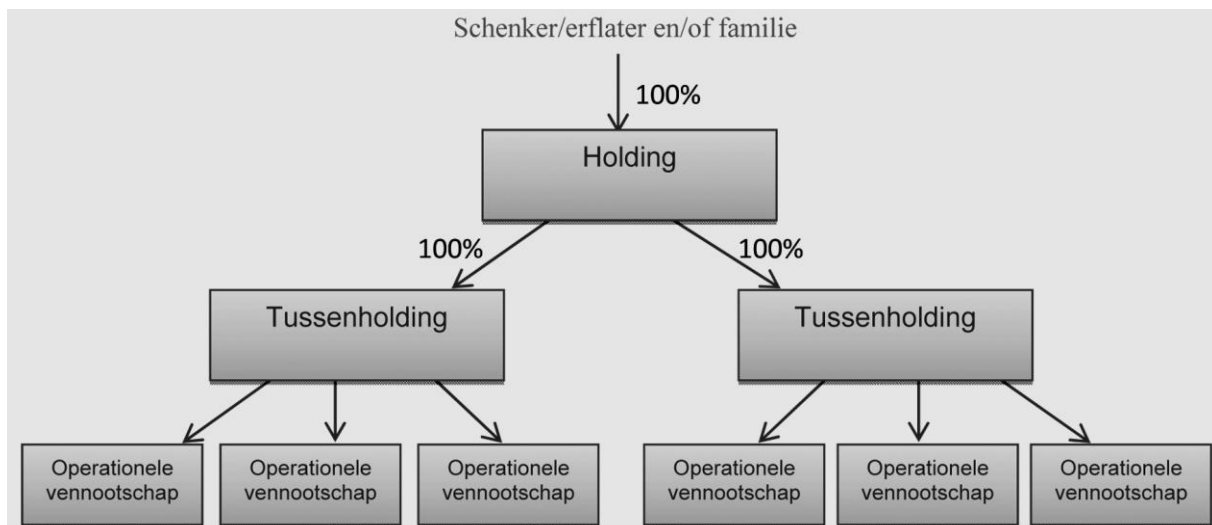
Figuur 6. Actieve holdings: Uit [Overgenomen uit] "Het Vlaams Successiedecreet 2012 - Ommezwaai fiscaal beleid inzake overdracht van familiebedrijf in Vlaanderen," door S. Van Waeyenberghe, 2012, *Notarieel en Fiscaal Maandblad*, 2012 (2), p.61.

3.3.2 Passieve holding

Indien de holding zelf niet voldoet aan de activiteitsvoorwaarde (zoals dit wel het geval is bij een actieve holding), dan moet het aan extra en bijzondere voorwaarden voldoen opdat het toch gebruik kan maken van de vermindering in successierechten. Zij moet dan namelijk voldoen aan de bijkomende participatievoorwaarde. Deze stipuleert dat de holding toch kwalificeert als een familiale vennootschap als de holding minimum 30% van de aandelen in volle eigendom bezit in één directe dochtervennootschap die toch voldoet aan de activiteitsvoorwaarde en waarvan de zetel in werkelijke leiding in één van de lidstaten van de EER ligt. Met andere woorden, de holding moet minimum 30% van de aandelen bezitten in een (of meerdere) directe dochtervennootschap(pen) die zelf een operationele vennootschap is/zijn. Door de verwijzing naar een directe dochter, probeerde de wetgever dubbele holdingstructuren van de gunstregeling uit te sluiten. Dit is opmerkelijk aangezien in België vaak dubbele holdingstructuren opgezet worden om tegemoet te komen aan de familiale belangen van de aandelenhouders of om bedrijfseconomische redenen (Herten & Coppens, 2012).

De holdingstructuren die worden uitgesloten zijn o.a. een holding die minstens 50% bezit in een niet-operationele joint venture ondanks het feit dat de niet-operationele joint venture 100% van de aandelen bezit in een operationele vennootschap. Ook het gebruik maken van tussenholdings zal ervoor zorgen dat de aandelen van de hoofdhouding niet meer van de gunstregeling kan genieten (Van Waeyenberghe, 2012). Dit laatste illustreren we in het volgende voorbeeld.

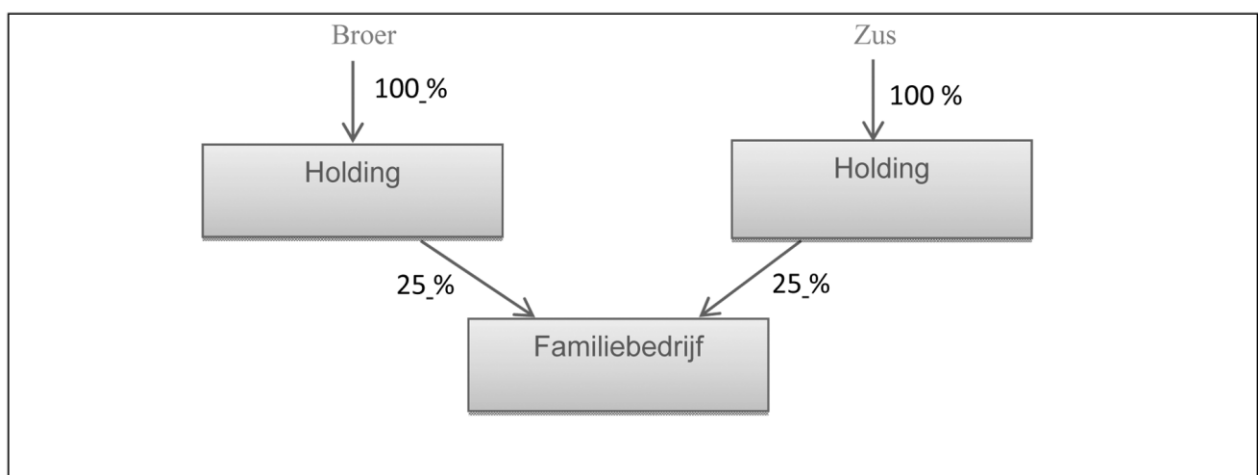
Figuur 7 Passieve holding



Figuur 7. Passieve holdings: Uit [Overgenomen uit] "Het Vlaams Successiedecreet 2012 - Ommeswaai fiscaal beleid inzake overdracht van familiebedrijf in Vlaanderen," door S. Van Waeyenberghe, 2012, *Notarieel en Fiscaal Maandblad*, 2012 (2), p.62.

De aandeelhouders van een familiebedrijf kunnen beslissen om bij het organiseren van hun opvolging en de overgang naar de volgende generatie, gebruik te maken van een holdingvennootschap als controlevehicle. Hierdoor verliezen ze hun zeggenschap en controle niet onmiddellijk. Maar ook deze holdingvennootschap wordt dan uitgesloten van de gunstregeling terwijl de Vlaamse Regering de bedrijfsleiders net probeerden aan te zetten om hun opvolging al bij leven te regelen (Van Waeyenberghe, 2012).

Figuur 8 Passieve holdings



Figuur 8. Passieve holdings: Uit [Overgenomen uit] "Het Vlaams Successiedecreet 2012 - Ommeswaai fiscaal beleid inzake overdracht van familiebedrijf in Vlaanderen," door S. Van Waeyenberghe, 2012, *Notarieel en Fiscaal Maandblad*, 2012 (2), p.63.

Uit figuur 8, kan je zien dat zowel de zus als de broer niet kunnen genieten van de gunstregeling. Maar als zij hun aandelen rechtstreeks hadden gehouden en dus niet in de holding ingebracht

hadden, dan was de bijzondere participatievoorwaarde niet van toepassing en werd het rechtstreekse aandelenbezit van de zus en de broer samengeteld. Op die manier bereikten ze de 50% grens en dan kon er wel vererfd worden onder de nieuwe gunstregeling (Van Waeyenberghe, 2012).

Bij passieve holdingvennootschappen gaan we ook na of de vennootschap een reële economische activiteit uitvoert. De reële economische activiteit wordt beoordeeld aan de hand van de geconsolideerde jaarrekening van minstens één van de drie boekjaren die de datum van het overlijden van de erflater voorafgaan (art. 60/1, § 2, 2^o, derde lid VI.W.Succ.). Voldoet de vennootschap aan beide voorwaarden (in art. 60/1, § 2, 2^o VI.W.Succ.) in één van de drie geconsolideerde jaarrekeningen, dan voert deze vennootschap geen reële economische activiteit uit. Hierdoor kan de vennootschap geen beroep doen op de gunstregeling. De verkrijger kan hiervan echter het tegenbewijs leveren (Salens, 2012). Indien de vennootschap niet verplicht is een geconsolideerde jaarrekening op te stellen en er ook vrijwillig geen opstelt, dan kan de Vlaamse Belastingdienst de vennootschap vragen om een geconsolideerde jaarrekening van de hele groep op te stellen (Omzendbrief 20 juli 2012). Als de holdingvennootschap in de afgelopen drie jaar ontstaan of gewijzigd is door een overname, splitsing, fusie of een andere reorganisatie, worden de parameters gecontroleerd op basis van jaarrekeningen van de vennootschappen die bij de reorganisatie betrokken waren en die afzonderlijk gepubliceerd waren. Bij een actieve holding controleert men de twee parameters op basis van de holdingvennootschap (Herten & Coppens, 2012).

Indien dus op basis van de parameters vaststaat dat de holding die een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of een vrij beroep uitvoert, geen reële economische activiteit uitoefent, dan kan deze vennootschap geen aanspraak maken op de gunstregeling, ook al bezit de vennootschap minstens 30% van de aandelen in één directe dochter met een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of met een vrij beroep. Ook een vennootschap die geen nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of een vrij beroep uitoefent, maar die wel minstens 30% heeft in één directe dochter die wel een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of vrij beroep uitoefent en waarvan de zetel van werkelijke leiding in één van de lidstaten van de EER ligt, maar waarvan blijkt dat deze geen reële economische activiteit uitoefent, wordt ook uitgesloten van de gunstmaatregel (Omzendbrief 20 juli 2012).

Volgens Herten & Coppens (2012) zijn 'zuivere' managementvennootschappen niet uitgesloten van de gunstregeling aangezien zij uit het decreet afleiden dat zij wel een economische activiteit uitoefenen. Deze vennootschappen moeten dan wel reële diensten leveren aan de onderliggende familiale vennootschap of familiale groep of als de managementvennootschap personeelsleden in dienst heeft die managementdiensten levert aan verschillende vennootschappen. Zuivere holdings en patrimoniumvennootschappen voldoen niet aan de activiteitsvoorwaarde omdat ze geen vrij beroep of nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit uitvoeren. Ze houden zich immers enkel bezig met het passief houden van aandelen in andere vennootschappen. De patrimoniumvennootschappen houden zich enkel bezig met het patrimoniumbeheer van een passief roerend of onroerend goed. Als deze vennootschappen dit passief beheer daarentegen uitbreiden

met het bestuur, het management enz. dan voldoen deze vennootschappen wel aan de activiteitsvoorwaarde (Salens, 2012).

Volgens mijn analyse is de regeling voor holdingvennootschappen zeer verwarrend. Er zijn bepaalde beslissingen die de wetgever genomen heeft maar die in tegenstelling zijn met hun initieel doel. Daarom begrijp ik die beslissingen soms niet. Het is daarom ook nuttig dat er een figuur aan te pas komt waarin de stappen duidelijk uitgelegd worden.

3.4 Gunstregeling

Successierechten worden in het Vlaamse Gewest progressief geheven (art. 48 VI.W.Succ.). De gunstregeling houdt een vermindering in de tarieven in. Er worden voortaan bij de vererving van het familiebedrijf twee tarieven gehanteerd:

- 1) Het tarief bedraagt 3% voor een verkrijging in rechte lijn en tussen echtgenoten en samenwonenden;
- 2) Het tarief bedraagt 7% voor een verkrijging tussen andere personen.

Deze tarieven worden toegepast op de nettowaarde. Dit is de waarde van de activa of aandelen verminderd met de schulden, behalve die schulden die specifiek aangegaan zijn om andere goederen te verwerven of te behouden (art. 60/1, § 3, eerste lid VI.W.Succ.). Maar hoe moet dan de waarde van de familiale vennootschap of onderneming aangerekend worden op de totale waarde van de nalatenschap? Deze waarde moet aangerekend worden op de hoogste schijven en dus niet op de laagste schijven. Dit is ook voordelig voor belastingplichtige (Salens, 2012).

Bij actieve vennootschappen moet de gunstregeling toegepast worden op de hoogst mogelijke kwalificerende vennootschap in de vennootschapsstructuur. Bij actieve holdingvennootschappen is de gunstregeling is van toepassing op de integrale waarde van de operationele (of actieve) holding, dus ook op de waarde van de management- en patrimoniumvennootschappen terwijl de decreetgever dat net wilde vermijden (Van Waeyenberghe, 2012). Ook de onderliggende vennootschappen zonder reële economische activiteit of onderliggende vennootschappen die gelegen zijn buiten de EER, kunnen hierdoor beroep doen op de verminderde successierechten. Het is dus niet noodzakelijk dat de onderliggende vennootschappen voldoen aan bepaalde voorwaarden opdat de holding voldoet aan het gunstregime (Herten & Coppens, 2012).

Bij passieve holdingvennootschappen is het verlaagd tarief beperkt tot de waarde van de aandelen van de holding in de vennootschappen die nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of een vrij beroep uitoefenen en waarvan de werkelijke leiding in één van de lidstaten van de EER ligt. De waarde van deze aandelen kan nooit hoger zijn dan de waarde van de holding (Omzendbrief 20 juli 2012; Herten & Coppens, 2012). Er is dus maar een proportionele toekenning van het verlaagd tarief (Omzendbrief 20 juli 2012). Het volstaat ook om tenminste één deelneming van 30% te hebben in één van de dochtervennootschappen (die gekwalificeerd kunnen worden als familiale vennootschap) om rekening te kunnen houden met alle als zodanig te kwalificeren dochtervennootschappen (Salens, 2012). De overheid staat in voor de controle van de waardering van de aandelen van de holding.

Bepaalde vermogensbestanddelen van de holding genieten niet van de gunstregeling als de waardering op het niveau van de dochtervennootschappen plaatsvindt. Dit komt voor bij alle vermogensbestanddelen van de holding behalve de aandelen in de actieve dochtervennootschappen waarvan de zetel van werkelijke leiding in de EER ligt, bijvoorbeeld reserves en onroerende goederen van de holding. Schulden van de holdingvennootschap worden niet in de waardering opgenomen. Herten en Coppens (2012) geven hierbij het voorbeeld van een dochtervennootschap die niet lang geleden aangekocht werd met vreemd vermogen. Die schulden mogen dus niet in aftrek genomen worden van de waarde van de dochtervennootschap aangezien de waarde van de dochtervennootschap dan hoger kan zijn dan de waarde van de holding. In zo'n geval is de waarde van de vermindering beperkt tot de waarde van de holding.

De bovenstaande regeling illustreer ik met een voorbeeld. Stel een vennootschap heeft twee rechtstreekse dochters. De balans van de vennootschap wordt hieronder weergegeven:

Actief		Passief	
Aandelen dochter A	100	Eigen vermogen	50
Aandelen dochter B	75	Schulden	125
Totaal actief	175	Totaal passief	175

Enkel dochter A voldoet aan de bovenstaande voorwaarden vermeld in art. 60/1, § 2, 2^o, tweede lid VI.W.Succ. We veronderstellen in dit voorbeeld ook dat de boekwaarde van de activa en passiva overeenstemt met de normale verkoopwaarde op de overdrachtsdatum. De vennootschap is dan 50 waard (gelijk aan het eigen vermogen). Op basis van art. 60/1, § 3, tweede lid VI.W.Succ. kunnen we dan concluderen dat de gunstregeling beperkt wordt, namelijk tot de waarde van de aandelen die de vennootschap heeft in haar dochter, in casu 100 (Salens, 2012).

3.5 Vergelijking met de oude regelgeving inzake vererving van familiebedrijven

In de onderstaande tabel staan de verschillen van de oude regelgeving inzake vererving ten opzichte van de nieuwe regelgeving inzake vererving. Ik heb hierbij de belangrijkste verschillen besproken en deze onderverdeeld in de punten die ik hierboven ook reeds besproken heb.

Tabel 1 Vergelijking oude regelgeving inzake vererving van familiebedrijven met de nieuwe regelgeving

Oude regeling inzake vererving (art. 60bis VI.W.Succ.)	Nieuwe regeling inzake vererving (art. 60/1 tot art. 60/7 VI.W.Succ.)
<p><u>Definities:</u> Aandelen Aandelen zijn alle maatschappelijke rechten in vennootschappen. Ook certificaten van aandelen horen onder de definitie van aandelen maar dat is enkel onder bepaalde voorwaarden. Deze certificaten moeten</p>	<p><u>Definities:</u> Aandelen Aandelen zijn elk deelbewijs met stemrecht. Dat deelbewijs moet een deel van het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigen. Certificaten van aandelen komen ook in aanmerking maar deze aandelen moeten aan</p>

<p>uitgereikt zijn door rechtspersonen die een zetel in één van de lidstaten van de EER hebben en ze moeten de aandelen van de familiale vennootschappen vertegenwoordigen. De rechtspersoon heeft ook een doorstortingsverplichting. Dit laatste wil zeggen dat de rechtspersoon dividenden en andere vermogensvoordelen onmiddellijk en ten laatste binnen één maand moet doorstorten aan de houder van de certificaten (art. 60bis, § 4 W.Succ.).</p>	<p>de voorwaarden voldoen en er moet een doorstortingsverplichting aan verbonden zijn. Dit laatste wil zeggen dat de rechtspersoon dividenden en andere vermogensvoordelen onmiddellijk en ten laatste binnen één maand door te storten aan de houder van de certificaten. Winstbewijzen komen niet meer in aanmerking voor de gunstmaatregel (art. 60/1, §2, 3° VI.W.Succ.) (Salens, 2012).</p>
<p>Familiale vennootschap</p> <p>Een familiale vennootschap is een vennootschap waarvan de zetel van werkelijke leiding gevestigd is in de EER. Deze moet beantwoorden aan ofwel de voorwaarden § 1, 5 en 8 VI.W.Reg ofwel vorderingen en aandelen aanhouden van dochtervennootschappen die wel aan de voorwaarden voldoen (art. 60bis, § 3 VI.W.Succ.) (Sansen, 2011).</p> <p>Familie</p> <p>Familie: de echtgenoot, de ascendenten en descendenten van de overledene en hun echtgenoten, en de zijverwanten van de overledene t.e.m. de tweede graad en hun echtgenoten bezitten (Sansen, 2011). Ook aandelen die in het bezit zijn van kinderen van vooroverleden broers en zusters van de overledene horen bij de familie (art. 60bis, § 1 VI.W.Succ.).</p>	<p>Familiale vennootschap</p> <p>Een familiale vennootschap is een vennootschap die tot doel heeft de uitoefening van een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of een vrij beroep (artikel 60/1, § 2, 2°, eerste lid VI.W.Succ.).</p> <p>Familie</p> <p>Familie: echtgenoot of samenwonende van de erflater of aandeelhouder; verwanten in rechte lijn van de erflater of aandeelhouder (ook hun echtgenoten of samenwonenden); zijverwanten van de erflater of aandeelhouder tot en met de tweede graad en hun echtgenoten of samenwonenden en tenslotte kinderen van vooroverleden broers en zusters van de schenker of aandeelhouder (artikel 60/1, § 2, 5° VI.W.Succ.). Samenwonenden is zowel de feitelijk als de wettelijk samenwonende. De feitelijk samenwonende moet op het moment van het overlijden van de erflater, ten minste drie jaar ononderbroken met de erflater samenwonen. Hij moet er ook een gemeenschappelijke huishouding mee hebben (art. 60/1, §2, 4° VI.W.Succ.).</p>

<p><u>Materieel toepassingsgebied:</u></p> <p>Familiale onderneming</p> <p>De nettowaarde van de activa die door de erflater of door zijn echtgenoot in de familiale onderneming beroepsmatig geïnvesteerd zijn, komen in aanmerking voor de vrijstelling (art. 60bis, § 1 VI.W.Succ.).</p> <p>Bepaalde activa komen niet in aanmerking voor de vrijstelling, namelijk de activa die in de drie jaar voor het overlijden extra geïnvesteerd zijn in de familiale onderneming (art. 60bis, §6, eerste lid VI.W.Succ.). Als er in de drie jaar voor het overlijden kapitaalverhogingen of bijkomende leningen volgestort of toegestaan werd, komen deze ook niet in aanmerking voor de vrijstelling. Beide activa komen daarentegen wel in aanmerking voor de gunstregeling als ze voldoen aan rechtmatige financiële of economische behoeften (art. 60bis, § 6, tweede lid VI.W.Succ.).</p> <p>Familiale vennootschap</p> <p>In de familiale vennootschap is het de nettowaarde van de aandelen of vorderingen van de familiale vennootschap die in aanmerking komt voor de vrijstelling (art. 60bis, § 1 VI.W.Succ.).</p> <p>Schuldvorderingen komen ook in aanmerking voor de gunstregeling (art. 60bis, § 1 VI.W.Succ.).</p> <p>De aard van de activiteit die de vennootschap uitvoert is onbelangrijk (Sansen, 2011).</p>	<p><u>Materieel toepassingsgebied:</u></p> <p>Familiale onderneming</p> <p>Nettowaarde van de volle eigendom, vruchtgebruik of naakte eigendom van de activa die door de erflater, door de echtgenoot van de erflater of de <i>persoon die met hem samenwoont</i>, beroepsmatig geïnvesteerd werden in de familiale onderneming, komen in aanmerking voor het verlaagd tarief. Maar in de nieuwe regeling mogen deze de onroerende activa <i>niet hoofdzakelijk tot bewoning</i> bestemd zijn of gebruikt worden (art. 60/1, § 1, 1° VI.W.Succ.).</p> <p>Familiale vennootschap</p> <p>De tarieven worden toegepast op de <i>nettowaarde</i> van de volle eigendom, vruchtgebruik of naakte eigendom van de aandelen van de familiale vennootschap die in aanmerking komen voor het verminderd tarief (art. 60/1, § 1, 2° VI.W.Succ.).</p> <p>Schuldvorderingen op een familiale vennootschap zijn volledig uitgesloten van de gunstregeling (Salens, 2012).</p> <p>De activiteit die de vennootschap moet uitvoeren is belangrijk. Het moet gaan om de uitoefening van een <i>nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of een vrij beroep</i> (Salens, 2012).</p>
--	---

<p>Holdingvennootschappen komen in aanmerking voor de vrijstelling (Sansen, 2011).</p>	<p>Onder de nieuwe regeling komen de holdingvennootschappen slechts in aanmerking als deze een participatie hebben van minstens 30% in een directe dochter die een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit of een vrij beroep uitoefent en waarvan de zetel van werkelijke leiding in één van de lidstaten van de EER ligt (art. 60/1, §2, tweede lid VI.W.Succ.). Indien de holdingvennootschappen dus in aanmerking komen voor de gunstregeling, dan wordt dat verminderd tarief vervolgens beperkt tot de waarde van de aandelen die de holdingvennootschap heeft in de dochtervennootschappen (Salens, 2012).</p>
<p><u>Loonlastenvoorwaarde:</u></p> <p>Er moet voldaan zijn aan twee voorwaarden met betrekking tot de loonuitkeringen. Ten eerste is er een loonlastenvoorwaarde vóór het overlijden: het familiebedrijf moet in de twaalf kalenderkwartalen die voorafgaan aan het overlijden minimum 500.000 euro aan loonlasten uitbetaald hebben aan werknemers die in de EER werken (art. 60bis, § 5, eerste lid VI.W.Succ.) Het kalenderkwartaal waarin het overlijden plaatsvond, wordt niet bij de twaalf kalenderkwartalen gerekend. Indien het bedrag aan loonlasten die de onderneming of de vennootschap in drie jaar voor het overlijden lager is dan 500.000 euro, dan is er nog steeds een proportionele vrijstelling van toepassing (art. 60bis, § 5, tweede lid VI.W.Succ.) (Sansen, 2011). Ten tweede geldt er een loonlastenvoorwaarde na het overlijden: het familiebedrijf moet een bedrag van minstens vijf derde van de loonlasten die betaald zijn gedurende de twaalf kalenderkwartalen vóór het overlijden uitbetalen in de twintig kalenderkwartalen na het overlijden. Met het kwartaal waarin het overlijden plaatsvond, wordt hier wel rekening</p>	<p><u>Activiteitsvoorwaarde:</u></p> <p>De loonlastenvoorwaarde is weggefallen maar vervangen door een activiteitsvoorwaarde (Van Waeyenberghe, 2012).</p> <p>Familiale onderneming</p> <p>Een familiale onderneming is een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwbedrijf of vrij beroep dat door de erfflater of zijn echtgenoot of samenwonende, persoonlijk wordt uitgebaat of uitgeoefend, eventueel met anderen (art. 60/1, § 2, 1° VI.W.Succ.).</p> <p>Familiale vennootschap</p> <p>De activiteitsvoorwaarde stelt dat de vennootschap het volgende doel moet hebben, namelijk de uitoefening van een vrij beroep of nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit (artikel 60/1, § 2, 2°, eerste lid VI.W.Succ.). Het is toegelaten om naast dit doel nog andere doelen te hebben of dat het doel niet het hoofdzakelijke doel is. Het volstaat om één van de activiteiten uit te oefenen (Salens, 2012).</p> <p>Vennootschappen die uitgesloten worden van de gunstregeling zijn vennootschappen die geen reële economische activiteit uitoefenen.</p>

<p>gehouden. Er is een sanctie als het bedrag van de loonlasten, die betaald zijn na het overlijden, lager is, dan is de belasting tegen het normale tarief evenredig verschuldigd (art. 60bis, § 5, vierde lid VI.W.Succ.). Loonlasten die werden betaald aan de erflater zelf, de echtgenoot en verwanten in rechte lijn komen niet in aanmerking voor de mate waarin deze loonlasten hoger zijn dan 300.000 euro in de periode voor het overlijden, en hoger zijn dan 500.000 euro voor de periode na het overlijden (art. 60bis, § 5, zesde lid VI.W.Succ.).</p> <p>De loonlastvoorwaarde werd als crisismaatregel tijdelijk afgeschaft. De loonlastvoorwaarde na het overlijden wordt tijdelijk afgeschaft voor overlijdens die plaatsvonden vanaf 1 januari 2004 tot 31 maart 2009. De loonlastvoorwaarde voor of na het overlijden wordt tijdelijk afgeschaft voor overlijdens die plaatsvonden vanaf 1 april 2009 tot 31 maart 2011. Voor overlijdens die plaatsvonden vanaf 1 april 2009 tot 30 juni 2014 geldt tijdelijk geen loonlastvoorwaarde voor het overlijden (Sansen, 2011).</p>	<p>Er wordt verondersteld dat een vennootschap geen reële economische activiteit heeft als uit de balansposten van de jaarrekening van minstens één van de drie boekjaren voorafgaand aan de datum van authentieke akte van overlijden van de erflater cumulatief blijkt dat (artikel 60/1, § 2, 2° VI.W.Succ.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Het percentage dat de bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen uitmaken ten opzichte van de totale activa, gelijk of kleiner is dan 1,50%; 2) De terreinen en gebouwen meer dan 50% uitmaken van het totaal actief. <p>Patrimoniumvennootschappen kunnen onder de recente regeling geen beroep doen op de gunstregeling omdat zij geen reële economische activiteit uitoefent (art. 60/1, § 2 VI.W.Succ.).</p>
<p><u>Participatievoorwaarde:</u></p> <p>Aan de participatievoorwaarde wordt enkel voldaan als de aandelen in de drie jaar die voorafgaan aan het overlijden ononderbroken en voor minstens 50% toebehoorden aan de erflater en/of zijn ruime familie (art. 60bis, § 1 W.Succ.).</p>	<p><u>Participatievoorwaarde:</u></p> <p>De participatievoorwaarde vereist dat de aandelen op het ogenblik van het overlijden van de erflater (artikel 60/1, § 1 VI.W.Succ.):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Voor minstens 50% in volle eigendom moeten zijn van de erflater en/of zijn familie; of – Voor 30% in volle eigendom moet zijn van de erflater en/of zijn familie en ofwel samen met één andere aandeelhouder tenminste 70% van de aandelen in volle eigendom bezit, ofwel samen met twee andere aandeelhouders tenminste 90% van de aandelen in volle eigendom bezit.

<p>De participatie kan bewezen worden via de notulen van de algemene vergadering of door uittreksels van dividenduitkeringen (Sansen, & van Zantbeek, 2009).</p> <p>Indien er zich reorganisaties (zoals fusies, overnames enz.) voordoen in de drie jaar voor het overlijden, maar de betrokkene blijft nog steeds aandeelhouder, dan is het nultarief nog altijd van toepassing. De voorwaarde hieraan verbonden is dat de betrokkene voor en na de verrichting aan de voorwaarden beantwoordt (art. 60bis, §1, vierde lid VI.W.Succ.).</p> <p>Voor aandelen van vennootschappen met een sociaal oogmerk geldt participatievoorwaarde van 50% niet (art. 60bis, §1, vijfde lid VI.W.Succ.).</p>	<p>Om aan te tonen dat voldaan is aan de participatievoorwaarde, moet er een kopie van het aandelenregister bezorgd worden. Is dit laatste niet het geval, moet er een kopie van de ondertekende notulen van de laatste algemene vergadering voor het overlijden afgeleverd moeten worden (Salens, 2012).</p> <p>Niet meer expliciet vermeld in wettekst.</p> <p>Niet meer expliciet vermeld in wettekst.</p>
<p><u>Voortzettingvoorwaarde:</u></p> <p>Er zijn twee voorwaarden waaraan het familiebedrijf moet voldoen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Het kapitaal en de activa mogen gedurende de eerste vijf jaren na het overlijden niet verminderd worden via kapitaal-verminderingen of via aflossingen. Indien dit wel gebeurt, dan is het normale tarief evenredig verschuldigd (art. 60bis, § 7 W.Succ.); 2) In de vijf jaar na het overlijden moet het bedrijf een jaarrekening opstellen en deze publiceren volgens de boekhoudwetgeving die op dat moment geldt in België. Dit moet gebeuren gedurende een periode van drie jaar voor het overlijden en vijf jaar na het overlijden (art. 60bis, § 8, eerste lid VI.W.Succ.). Als de maatschappelijke zetel niet in het Vlaamse Gewest, dan moet je de JR opstellen en publiceren volgens de 	<p><u>Voortzettingvoorwaarde:</u></p> <p>Familiale onderneming</p> <p>De onderneming moet gedurende drie jaar na het overlijden de activiteit verderzetten. De goederen die in die periode overgedragen worden, mogen niet hoofdzakelijk tot bewoning bestemd zijn of aangewend worden (art. 60/3, eerste lid VI.W.Succ.).</p> <p>Familiale vennootschap</p> <p>De ondernemingsactiviteit moet gedurende drie jaar na het overlijden verdergezet worden (art. 60/3, tweede lid, 2° VI.W.Succ.). In die periode mag de vennootschap haar zetel niet buiten de EER verplaatsen (art. 60/3, tweede lid, 4° VI.W.Succ.). Het kapitaal mag gedurende die periode niet verlaagd worden via uitkeringen of terugbetalingen (art. 60/3, tweede lid, 3° VI.W.Succ.). De vennootschap moet bijkomstig ook een jaarrekening opmaken en deze publiceren (art. 60/3, tweede lid, 2° VI.W.Succ.). Aan die</p>

<p>wetgeving van het land waarin de maatschappelijke zetel ligt op het moment van overlijden (art. 60bis, § 8, tweede lid VI.W.Succ.).</p>	<p>voorwaarden moet cumulatief voldaan worden. Indien dat niet zo is, is het normale tarief van successierechten verschuldigd. Maar als het kapitaal daalt via uitkeringen of terugbetalingen in de periode van drie jaar, dan is proportioneel het normale tarief van toepassing (art. 60/3, tweede lid VI.W.Succ.).</p>
<p><u>Vormvoorwaarden:</u></p> <p>De vrijstelling van de successierechten kan het familiebedrijf enkel verkrijgen als het cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoet (art. 60bis § 10 VI.W.Succ.)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) in de aangifte moet de verkrijger bevestigen dat zij aanspraak willen maken op de vrijstelling en dat de voorwaarden vervuld zijn; 2) bij de aangifte moet de verkrijger ook een origineel attest, dat is uitgereikt door de Vlaamse Regering gemachtigde ambtenaren van de Vlaamse Belastingdienst, toevoegen. Maar als dit attest niet ingediend wordt op het moment dat de successierechten opgeëist kunnen worden, dan worden de successierechten tegen het normale tarief berekend en betaald worden binnen de termijn die wettelijk vastgesteld is; 3) In de aangifte moet je vermelden op welke activa en aandelen het artikel van toepassing is. 	<p><u>Vormvoorwaarden:</u></p> <p>De vermindering van de successierechten kan het familiebedrijf enkel verkrijgen als het cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoet (art. 60/2 VI.W.Succ.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) in de aangifte moet de verkrijger bevestigen dat zij aanspraak willen maken op de vermindering en dat de voorwaarden vervuld zijn; 2) bij de aangifte moet de verkrijger ook een origineel attest, dat is uitgereikt door de Vlaamse Regering gemachtigde ambtenaren van de Vlaamse Belastingdienst, toevoegen. Maar als dit attest niet ter beschikking is op het moment dat de successierechten opgeëist kunnen worden, dan worden de successierechten tegen het normale tarief berekend en verschuldigd.
<p><u>Gunstmaatregel:</u></p> <p>Bedrijven zijn <i>vrijgesteld</i> van het betalen van successierechten bij de vererving van het familiebedrijf (art. 60bis, § 1, eerste lid VI.W.Succ.) (Sansen, 2011; Spruyt, 2011).</p>	<p><u>Gunstmaatregel:</u></p> <p>Familiebedrijven betalen bij de vererving van het familiebedrijf successierechten aan een <i>verlaagd percentage van 3%</i> (voor een vererving in rechte linie) <i>of 7%</i> (voor een vererving tussen andere personen) (art. 60/1, § 1, eerste lid VI.W.Succ.) (Salens, 2012).</p>

Bron: eigen onderzoek

We kunnen besluiten dat de verschillen vooral in de definitie van begrippen en het aanpassen van de voorwaarden ligt. Maar ook zijn bepaalde voorwaarden anders gedefinieerd in vergelijking met vroeger, waaronder de participatievoorwaarde.

3.6 Vergelijking met de regelgeving inzake schenking van familiebedrijven

De twee regelgevingen verschillen van elkaar op enkele fundamentele punten. Ten eerste zijn de elementen in de vormvoorwaarden dezelfde bij de schenkingsrechten als bij de successierechten. Dit verschilt echter op één klein punt: bij de schenkingsregelgeving moet je de voorwaarden altijd controleren vanaf datum van authentieke akte van schenking i.t.t. de datum van overlijden van de erflater bij de successieregelgeving. Ten tweede zijn de andere voorwaarden voor beide regelgevingen hetzelfde maar bij de schenkingsregelgeving is het de schenker en begunstigde en bij de successieregelgeving is het respectievelijk de erflater en erfgenaam waarop de wetgeving van toepassing is. De belangrijkste verschilpunten staan in de onderstaande tabel.

Tabel 2 Vergelijking nieuwe regelgeving inzake vererving van familiebedrijven met de nieuwe schenkingsregelgeving

<u>Nieuwe regeling inzake schenking (art. 140 VI.W.Reg.)</u>	<u>Nieuwe regeling inzake vererving (art. 60/1 tot art. 60/7 VI.W.Succ.)</u>
<p><u>Materieel toepassingsgebied:</u></p> <p>Familiale onderneming De vrijstelling wordt toegepast op de volle eigendom, vruchtgebruik of naakte eigendom van de activa die door de schenker, door de echtgenoot van de schenker of de <i>persoon die met hem samenwoont</i>, beroepsmatig geïnvesteerd werden in de familiale onderneming. Deze activa mogen <i>niet hoofdzakelijk tot bewoning</i> bestemd zijn of gebruikt worden (art. 140bis, § 1, 1° W.Reg.) (Salens, 2012).</p> <p>Familiale vennootschap In de vennootschap ligt dit echter anders. Hier worden de tarieven toegepast op de volle eigendom, vruchtgebruik of naakte eigendom van de aandelen van de familiale vennootschap die in aanmerking komen voor de vrijstelling. De aandelen moeten op het moment van overlijden voor minstens 50% in volle eigendom toebehoren aan de schenker en/of zijn familie.</p>	<p><u>Materieel toepassingsgebied:</u></p> <p>Familiale onderneming De tarieven worden toegepast op de <i>netto waarde</i> van de volle eigendom, vruchtgebruik of naakte eigendom van de activa die door de erflater, door de echtgenoot van de erflater of de <i>persoon die met hem samenwoont</i>, beroepsmatig geïnvesteerd werden in de familiale onderneming. Deze activa mogen <i>niet hoofdzakelijk tot bewoning</i> bestemd zijn of gebruikt worden (art. 60/1, § 1, 1° VI.W.Succ.) (Salens, 2012).</p> <p>Familiale vennootschap In de vennootschap ligt dit echter anders. Hier worden de tarieven toegepast op de <i>netto waarde</i> van de volle eigendom, vruchtgebruik of naakte eigendom van de aandelen van de familiale vennootschap die in aanmerking komen voor het verminderd tarief. De aandelen moeten op het moment van overlijden voor minstens 50% in volle eigendom toebehoren aan de erflater en/of zijn familie.</p>

<p>De zetel van werkelijke leiding van deze vennootschap moet echter wel gelegen zijn in de EER (art. 140bis, § 1, 2° W.Reg.) (Salens, 2012).</p>	<p>De zetel van werkelijke leiding van deze vennootschap moet echter wel gelegen zijn in de EER (art. 60/1, § 1, 2° VI.W.Succ.).</p>
<p><u>De verdachte periode:</u> Artikel 7 Wetboek der Successierechten bepaalt wat de verdachte periode is. Dit artikel stelt dat indien de overledene schenkingen heeft uitgevoerd tijdens de drie jaar voor zijn overlijden zonder dat hij hier schenkingsrechten op heeft betaald, dan worden deze schenkingen bij de nalatenschap gerekend. Hierdoor moet de overledene toch nog schenkingsrechten betalen. Onder de nieuwe regeling is deze verdachte periode van drie jaar echter verlengd naar zeven jaar voor activa en aandelen bedoeld in artikel 140bis van het Wetboek der Registratie-, Hypotheek- en Griffierechten. Voor niet-geregistreerde schenkingen van dergelijke aandelen en activa maar die dateren van voor 1 januari 2012, en schenkingen van onroerende goederen die gedateerd zijn na 1 januari 2012, geldt nog steeds de oorspronkelijke verdachte periode van drie jaar (Van Waeyenberghe, 2012).</p>	<p><u>De verdachte periode:</u> In de nieuwe verervingsregeling is er geen sprake van een verdachte periode.</p>
<p><u>Vormvoorwaarden:</u> De vrijstelling van de schenkingsrechten kan het familiebedrijf enkel verkrijgen als het cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoet (art. 140ter VI.W.Reg.) (Salens, 2012):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) in de aangifte moet de verkrijger bevestigen dat zij aanspraak willen maken op de vrijstelling en dat de voorwaarden vervuld zijn; 2) bij de aangifte moet de verkrijger ook een origineel attest, dat is uitgereikt door de Vlaamse Regering gemachtigde ambtenaren van de Vlaamse Belastingdienst, toevoegen. Uit dit document moet blijken dat er aan de voorwaarden voldaan is. Maar als dit attest 	<p><u>Vormvoorwaarden:</u> De vermindering van de successierechten kan het familiebedrijf enkel verkrijgen als het cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoet (art. 60/2 VI.W.Succ.) (Salens, 2012):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) in de aangifte moet de verkrijger bevestigen dat zij aanspraak willen maken op de vermindering en dat de voorwaarden vervuld zijn; 2) bij de aangifte moet de verkrijger ook een origineel attest, dat is uitgereikt door de Vlaamse Regering gemachtigde ambtenaren van de Vlaamse Belastingdienst, toevoegen. Uit dit document moet blijken dat er aan de voorwaarden voldaan is. Maar als dit attest

<p>niet ter beschikking is op het moment dat de schenkingsrechten opgeëist kunnen worden, dan worden de schenkingsrechten tegen het normale tarief berekend en verschuldigd;</p> <p>3) opstelling van een authentieke akte bij de schenking (Herten & Coppens, 2012).</p>	<p>niet ter beschikking is op het moment dat de successierechten opgeëist kunnen worden, dan worden de successierechten tegen het normale tarief berekend en verschuldigd (Herten & Coppens, 2012).</p>
<p><u>Gunstmaatregel:</u> De familiebedrijven zijn vrijgesteld van het betalen van registratierecht (art. 140bis, § 1, VI.W.Reg.). Deze vrijstelling geldt niettegenstaande de persoon van de begiftigde (Salens, 2012).</p>	<p><u>Gunstmaatregel:</u> Een <i>verlaagd percentage van 3%</i> (voor een vererving in rechte linie) <i>of 7%</i> (voor een vererving tussen andere personen) toegepast (art. 60/1, § 1, eerste lid VI.W.Succ.) (Salens, 2012).</p>

Bron: eigen onderzoek

Uit de tabel kunnen we concluderen dat de verschillen van de nieuwe verervingsregelgeving ten opzichte van de nieuwe schenkingsregelgeving vooral ligt in de tarieven. Ook de vormvoorwaarden wijken licht van elkaar af. Ik heb nu reeds de volledige verervingswetgeving besproken. Vervolgens bestudeert ik wat verschillende deskundigen vinden van de nieuwe wetgeving en bespreek ik ook de economische consequenties van de herziening.

Hoofdstuk 4: Onderzoek

Ik voer twee verschillende praktijkstudies uit. Eén voer ik uit om de mening te weten van deskundigen met betrekking tot het bereiken van de juridische doelstellingen van de nieuwe overdrachtswetgeving en één voer ik uit met betrekking tot de economische gevolgen van de nieuwe overdrachtswetgeving. De methodologie en de resultaten worden hieronder uitvoerig besproken.

4.1 Behalen 'juridische doelstellingen'

4.1.1 Methodologie

In mijn praktijkstudie doe ik een onderzoek naar het feit of de wetgever de 'juridische doelstellingen' van de nieuwe overdrachtswetgeving bereikt heeft. Ik doe hierbij beroep op de meningen van verschillende deskundigen. Er zijn veel deskundigen en wetenschappers die reeds hun mening gegeven hebben over de nieuwe wetgeving in verscheidene artikels, maar vaak deden ze dit niet lang nadat de nieuwe wetgeving gestemd was of van toepassing werd. Zij hebben dus amper of geen praktijkervaring met de wetgeving vooraleer zij hun mening hierover geven. In sommige gevallen was het ook zo dat de Omzendbrief nog niet gepubliceerd werd. In dit document werden er bepaalde elementen van de nieuwe wetgeving extra verduidelijkt wordt, eventueel met voorbeelden. Het is echter ook interessant om te weten hoe belastingconsulenten in de praktijk omgaan met de wetgeving en dit nadat ze de wetgeving ook in de praktijk reeds hebben toegepast.

Bij het onderzoek maak ik een onderscheid tussen belastingconsulenten van een klein consultancy bedrijf, middelgroot consultancy bedrijf en één van de bedrijven van de Big Four. Zij hebben een juridische kijk op de hele wetgeving. Dit onderscheid heb ik gemaakt door beroep te doen op een rangschikking gepubliceerd door Trends Top. In deze rangschikking rangschikt men de bedrijven uit verschillende sectoren naargelang een bepaalde parameter. Ik heb beroep gedaan op de rangschikking waarbij men de boekhoudkantoren enz. rangschikt naargelang de omzet/brutomarge. Uit deze rangschikking heb ik dus drie bedrijven gekozen. Het kleine bedrijf beantwoordt ook aan de voorwaarden van een kleine ondernemingen volgens de wet. Eerst heb ik geprobeerd om een aantal bedrijven in de rangschikking te contacteren voor een interview via e-mail maar hier kreeg ik niet veel antwoord op. Daarom heb ik de bedrijven telefonisch gecontacteerd. Hierop kreeg ik veel meer antwoord maar niet elk bedrijf kon mij helpen omdat ze de nieuwe wetgeving niet of amper in de praktijk hebben moeten toepassen. Uiteindelijk heb ik toch drie interviews kunnen bemachtigen.

Dit is een kwalitatief onderzoek aangezien ik de mening van deskundigen probeer te verkrijgen. Een overzicht van de vragen die ik in de verschillende interviews gesteld heb, staan in bijlage 1. In het interview heb ik vooral open vragen gesteld en ook zoveel mogelijk geprobeerd om in te spelen op de antwoorden van de respondenten. Dit onderzoek heb ik op één tijdstip uitgevoerd (cross-sectioneel onderzoek) maar het is echter ook aan te raden om dit onderzoek in de toekomst

opnieuw uit te voeren. Dan is de wetgeving reeds meerdere jaren in gebruik en kan er veel meer over gezegd worden, o.a. over de complexiteit van de wetgeving.

Ik moet echter wel een bedenking maken bij het uitvoeren van dit onderzoek. Drie interviews uitvoeren is niet voldoende om een echt beeld te krijgen van de nieuwe wetgeving. We kunnen hier dus geen algemene conclusies uit trekken maar we kunnen wel iets leren uit de ervaringen van de deskundigen. Een samenvatting van de antwoorden van de verschillende geïnterviewde personen vindt u in bijlage twee, drie en vier. In de volgende alinea vindt u een korte samenvatting van de verschillende meningen over de wetgeving.

Moeilijkheden waarmee ik te maken krijg in het onderzoek is het vinden van de juiste personen om het interview uit te voeren. Niet elke belastingconsulent heeft reeds de nieuwe wetgeving in de praktijk moeten gebruiken waardoor deze personen mij ook niet echt konden helpen. Deze informatie is wel nuttig aangezien dit aantoont dat niet elke belastingconsulent de wetgeving gebruikt of moet gebruiken. Dit is bijvoorbeeld het geval als deze belastingconsulent geen overdrachten uitvoert en enkel advies geeft.

4.1.2 Bespreking resultaten

Uit mijn onderzoek blijkt dat de drie belastingconsulenten van de drie bedrijven een verschillende mening hebben over het behalen van de juridische doelstellingen door de Vlaamse Regering. In de volgende alinea's verduidelijk ik deze meningen van de drie bedrijven.

Over het algemeen kunnen we stellen dat de twee grootste belastingconsulenten het eens zijn dat de herziening van de wetgeving ervoor gezorgd heeft dat de wet minder complex is in vergelijking met het verleden. De derde respondent daarentegen vond dat de wetgeving nog steeds even complex is, net zoals de hele Belgische wetgeving.

Ook de afstemming tussen de schenkings- en verervingsregelgeving is verbeterd ten opzichte van vroeger. Niet elke respondent kon mij veel vertellen over de afstemming aangezien hij de wetgeving in de praktijk amper toepast. De respondenten die mij wel iets konden vertellen, waren vol lof over de afstemming. In het verleden was er volgens één van de respondenten namelijk helemaal geen afstemming tussen de verervings- en de schenkingsregelgeving maar dat is nu opgelost aangezien de voorwaarden bijna identiek zijn. Hierdoor kunnen de bedrijven die voldoen aan de voorwaarden van de schenkingsregelgeving, ook bijna zeker voldoen aan deze van de nieuwe schenkingsregelgeving. Een andere belastingconsulent deelt deze visie.

De drie verschillende belastingconsulenten zijn het erover eens dat, door de aanpassing van de regelgeving, er steeds meer bedrijven kunnen voldoen aan de toepassingsvoorwaarden. Dit heeft voornamelijk te maken met het wegvallen van de loonlastvoorwaarde die vooral voor kleine bedrijven moeilijk was om aan te voldoen. Maar één respondent maakte hierbij een zeer nuttige opmerking namelijk dat de vrije beroepers het niet gemakkelijk hebben om te voldoen aan de voorwaarden. Doktoren bijvoorbeeld voeren zelf een vrij beroep uit en kan dus onder de toepassing van de nieuwe regelgeving vallen. Maar zij voldoen enkel aan de voorwaarden als één van hun

kinderen ook een reële economische activiteit uitvoeren in de drie jaar na de schenking of de vererving. Indien dit niet het geval is, dan vervalt het gunsttarief.

Het voldoen aan de toepassingsvoorwaarden, dat onder andere aangeduid kan worden door het verkrijgen van een positief attest tot schenking of vererving, impliceert echter niet altijd dat de familiebedrijven ook daadwerkelijk meer gebruik zullen maken van de gunstregeling. Twee van de drie geïnterviewde belastingconsulenten waren van mening dat de herziening van de wetgeving niet resulteert in een verhoging van het aantal schenkingen. Eén van deze twee respondenten overweegt zelfs eerst andere opties om het bedrijf over te dragen vooraleer hij overgaat op de toepassing van de nieuwe regelgeving. "De nieuwe wetgeving is geen planningsinstrument maar wel een vangnet", zegt hij. De andere respondent zegt ook dat het een illusie is dat er meer schenkingen zullen zijn door de herziening van de wetgeving. Volgens deze respondent is opvolging een proces en dat kan niet door een wetgeving aangemoedigd worden. Maar deze belastingconsulent probeert echter wel om waar mogelijk nu al schenkingen of verervingen uit te voeren omdat hij vreest dat de wetgeving strenger wordt. Dit laatste zou in het nadeel zijn van zijn cliënten aangezien de interpretatie nu vrij soepel is. De derde belastingconsulent is van mening dat er daarentegen wel meer schenkingen uitgevoerd zullen worden in vergelijking met vroeger. Maar deze stijging is volgens hem niet te wijten aan de herziening van de wetgeving. In het verleden werd er gewoon weinig gebruik gemaakt van de schenkingsregelgeving (amper 100 dossiers per jaar) aangezien de bedrijfsleiders destijds alles al geregeld hadden. Het is dus moeilijk te bepalen of de herziening ook effectief ervoor zal zorgen dat de continuïteit van de familiebedrijven verbetert.

Twee van de drie ondervraagden zijn het over een ander punt niet met elkaar eens. Eén van de twee respondenten is van mening dat de nieuwe regeling het meest geschikt is voor kleine familiale ondernemingen terwijl de andere respondent beweert dat er geen voorkeur is. Deze laatste beargumenteert dat je bij successieplanning best een fiscaal en juridisch adviseur aanneemt maar dit is niet goedkoop. Daarom moeten de kosten en baten van de vrijstelling of vermindering in successierechten in overweging genomen worden. Kleine bedrijven kunnen de kost van een fiscaal en juridisch adviseur vaak moeilijk dragen. Hiermee impliceerde hij dat de kleine bedrijven vaak meer kosten dan baten hebben van de gunstregeling. De derde respondent is van mening dat de nieuwe regeling het meest geschikt is voor KMO's aangezien deze familiebedrijven het meest kunnen besparen met de nieuwe regelgeving.

Uit de meningen die vermeld werden in de literatuur en de praktijkstudie die ik zelf heb uitgevoerd, heb ik veel geleerd en hierdoor een eigen kritische mening gevormd over de nieuwe wetgeving. Eerst en vooral vind ik dat het goed is dat de wetgeving veranderd is maar ik moet toch erkennen dat er een aantal verbeteringen aan de wetgeving gemaakt moeten worden. In de huidige wetgeving is het zo dat dubbele holdingstructuren geen beroep kunnen doen op de nieuwe overdrachtsregelgeving. Hiermee beoogt de wetgever de dubbele holdingstructuren, die opgezet zijn om belastingen te ontduiken, eruit te filteren. Maar veel ondernemingen in België hebben een dubbele holdingstructuur aangenomen om andere redenen dan belastingontduiking. Ik vind het daarom beter dat de decreetgever de wetgeving herschrijft om een beter onderscheid te maken tussen dubbele holdingstructuren die zijn opgericht om belastingen te ontduiken en dubbele

holdingstructuren die zijn opgebouwd voor andere redenen. In een actieve holding is het ook zo dat de patrimoniumvennootschappen en de management-vennootschappen mee profiteren van de gunstregeling aangezien de holding zelf een economische activiteit uitvoert of indien zij er toch in slagen aan te tonen dat ze een kleine economische activiteit uitvoeren. Dit trachtte de wetgever net te vermijden maar is hier kennelijk niet in geslaagd.

Naast de elementen die voor verbetering vatbaar zijn, is de wetgeving ook niet eenvoudig te lezen. Er zijn veel begrippen die niet goed omschreven zijn zoals een patrimoniumvennootschap. Eén van de geïnterviewden heeft mij verduidelijkt dat de patrimoniumvennootschap in de vorige wetgeving veranderd werd door "een vennootschap zonder reële economische activiteit". Dit kon ik zelf niet uit de wetgeving afleiden ook al bestudeerde ik zowel de nieuwe als de oude wetgeving. Ook de Omzendbrief komt niet tegemoet aan een goede omschrijving van de verschillende begrippen. Aangezien bepaalde begrippen in de wetgeving op meerdere manieren geïnterpreteerd kunnen worden, kan dit aanleiding geven tot verscheidene rechtszaken. Naast de omschrijving van bepaalde begrippen, kan ook de regeling voor holdings wel wat beter verduidelijkt worden. Dit kan door het geven van voorbeelden. Ik begrijp dat er in een wetgeving nooit voorbeelden gegeven worden maar gelukkig komt de Omzendbrief hier wel aan tegemoet. Het is ook een voordeel dat de toepassingsvoorwaarden van de schenkings- en verervingsregelgeving op elkaar afgestemd zijn maar in de Omzendbrief kan er wel beter een onderscheid gemaakt worden tussen deze twee aangezien dit anders voor onduidelijkheden kan zorgen.

Op bepaalde punten is de nieuwe regelgeving duidelijk en helder. De parameters die bepalen of een vennootschap of onderneming een reële economische activiteit uitvoert, zijn helder gedefinieerd. Een grote verbetering is ook het weglaten van de loonlastvoorwaarde. Hierdoor voldoen steeds meer familiebedrijven aan de voorwaarden. Dit is vooral voordelig voor de kleine familiebedrijf aangezien zij in het verleden vooral moeilijkheden hadden met het voldoen aan de loonlastvoorwaarde. Tenslotte zijn zowel de grote als de kleine familiebedrijven van onschatbare waarde in de Belgische economie en moeten deze ook gebruik kunnen maken van de voordelige schenkingsregeling. Dit wil echter niet zeggen dat er ook effectief meer gebruik zal gemaakt worden van de nieuwe wetgeving maar de kans is wel groter. Hierdoor is het dus ook niet gegarandeerd dat de bedrijfsleiders hun opvolging plannen vooraleer het te laat is. Naar mijn mening is de nieuwe regelgeving dus vooral voordelig voor kleine familiebedrijf, maar ook voor grote familiebedrijven aangezien zij nu veel geld kunnen uitsparen bij de overdracht van hun bedrijf, tenminste als ze hiervoor kiezen.

Betreffende de complexiteit van de nieuwe regelgeving, ben ik het gedeeltelijk eens met de twee grote belastingconsulenten, namelijk dat de wetgeving minder complex in vergelijking met het verleden. Voor een expert die de wetgeving kent, is de wetgeving minder complex maar voor een leek die niets of niet veel kent van de wetgeving, is de wetgeving nog steeds complex. Vooral de regelgeving met betrekking tot de holdingvennootschappen is zeer verwarrend. De Omzendbrief brengt hier wel meer duidelijkheid in o.a. door het geven van voorbeelden.

Met betrekking tot de afstemming tussen de schenkings- en verervingsregelgeving, vind ik dat de afstemming enorm verbeterd is. De voorwaarden zijn inderdaad bijna identiek. Dit heeft vooral

voordelen voor de mogelijke gebruikers van de wetgeving: als de familiebedrijven voldoen aan de voorwaarden van de schenking, dan voldoen ze ook bijna altijd aan de voorwaarden voor vererving. Indien de bedrijfsleider bijvoorbeeld voldoet aan de voorwaarden van de schenking maar plotseling overlijdt, dan kan het bedrijf nog altijd vererfd worden aan het verlaagd tarief. Dit is voor vele bedrijfsleiders een geruststelling.

Ik ben het niet helemaal eens met de visies van twee van de drie belastingconsulenten met betrekking tot het aantal schenkingen. Ik ben van mening dat bedrijven die daarentegen reeds bezig zijn met hun opvolging, zullen overwegen om gebruik te maken van de nieuwe schenkingsregelgeving. Het is tenslotte een grote besparing van schenkingsrechten. Maar voor de bedrijven die nog niet bezig zijn met het plannen van hun opvolging, zal de herziening geen aanzet geven om dit wel te doen aangezien dit een proces is dat meerdere jaren in beslag neemt. Tegen het tijdstip dat de opvolging gepland is, kan de wetgeving al opnieuw herzien zijn en misschien nadeliger zijn dan nu. Bedrijfsleiders moeten ook klaar zijn om hun opvolging te plannen. Een voordelig gunstregime zal dit niet veranderen. Naar mijn mening zal de continuïteit dus niet verbeterd worden door de wetgeving omtrent de overdracht bij familiebedrijven te herzien.

Hetgeen wel de continuïteit bevordert is de maatregel die erin bestaat dat in de drie jaar na de vererving of de schenking de vennootschap zijn economische activiteit moet blijven voortzetten, maar dat de aandelen niet meer per se in handen moeten zijn van de erflater of de begunstigde. De aandelen kunnen dus overgedragen worden aan een persoon die bijvoorbeeld meer bekwaam is. Dit is in het voordeel van het voortbestaan van het bedrijf.

Uit de literatuur kon je zien dat er een groot onderscheid was tussen de juridische definitie van een familiebedrijf en de economische definitie. In de economische definitie komt het aspect familie sterk naar voren, onder andere in het aandeel dat de familie bezit in het eigen vermogen van het bedrijf of het aantal stemrechten dat in het bezit is van de familie. In de definitie van een familiale onderneming wordt het familiaal aspect niet uitdrukkelijk vermeld maar dit kan je wel afleiden uit de persoonlijke exploitatie van de onderneming door de erflater of zijn echtgenoot of samenwonende. Dit komt echter niet voor in de definitie van een familiale vennootschap maar daar komt het aspect familie wel sterk voor in de participatievoorwaarde voor familiale vennootschappen. Hierin wordt uitdrukkelijk vermeld hoe groot de participatie moet zijn dat de erflater en/of zijn familie moet aanhouden in de vennootschap.

We kunnen concluderen dat de meningen van experts en mensen die de wetgeving in de praktijk moeten toepassen toch wat uiteenlopen met betrekking tot het verzekeren van het voortbestaan van de familiebedrijven. De personen die ik geïnterviewd heb, zijn van mening dat door de herziening er niet meer schenkingen zullen uitgevoerd worden. We kunnen ook stellen dat de wetgever erin geslaagd is de afstemming en de complexiteit te verbeteren maar of het voortbestaan van de familiebedrijven verzekerd is, is nog steeds de vraag. Ook zijn ze het erover eens dat bepaalde definities onduidelijk zijn. Ik verwacht dan ook dat in de nabije toekomst de regelgeving opnieuw veranderd zal worden: de wetgeving werd op een half jaar opgesteld waardoor er toch nog veel onduidelijkheden in zitten. Een aanpassing van de wettekst zal waarschijnlijk de onduidelijkheden wegwerken.

4.2 Economische consequenties

4.2.1 Methodologie

Met mijn tweede onderzoek wil ik bestuderen wat de economische consequenties van de nieuwe wetgeving inzake de overdracht voor familiebedrijven zijn. Onder 'economische consequenties' verstaan we de gevolgen op korte termijn. Heel concreet bedoelen we:

- 1) de kans dat de bedrijfsleiders reeds bezig zijn met het plannen van de opvolging, gegeven de leeftijd van de bedrijfsleider. Hierbij gaan we ook na of een aantal factoren zoals het reeds kennis hebben van de nieuwe overdrachtsregelgeving en familiale factoren een invloed hebben op het plannen van de opvolging;
- 2) het aantal schenkingen en verervingen na de wetsherziening. Indien uit de resultaten blijkt dat het aantal schenkingen gestegen is in vergelijking met het verleden (dus voor de wetsherziening), kan dit erop wijzen dat de bedrijfsleiders door de wetsherziening zich meer bewust zijn van de gevolgen op het voortbestaan van het familiebedrijf indien ze te lang wachten met het plannen van hun opvolging;
- 3) het eventueel eerder plannen van hun opvolging als rechtstreeks gevolg van de aanpassing van de wetgeving. Dit was tenslotte één van de opzetten van de Vlaamse Regering om de wetgeving te veranderen;
- 4) of meer bedrijven ook daadwerkelijk gebruik kunnen maken van de nieuwe schenkingsregelgeving in vergelijking met voorheen. Indien dit ook werkelijk het geval is, dan stellen we de vraag of dit ook tot gevolg heeft dat er ook meer bedrijven dit gaan omzetten in een echte schenking;
- 5) een aanpassing van hun opvolging omwille van de herziening van de wetgeving.

Deze materie bestudeer ik door een enquête op te stellen (kwantitatief onderzoek) en deze door zoveel mogelijk Vlaamse bedrijven in te laten vullen. Ik heb gekozen voor een enquête en geen interviews omdat ik een globaal beeld wil krijgen van de economische consequenties. Via een elektronische vragenlijst is dit eenvoudiger dan allemaal persoonlijke gesprekken af te nemen. De contactgegevens van de Vlaamse bedrijven kan ik verkrijgen door beroep te doen op de Bel-First databank. Hierbij is echter één moeilijkheid: ik kan geen onderscheid maken tussen familiebedrijven en niet-familiebedrijven via de Bel-First Databank. Dit moet dus gebeuren in de enquête. Indien het bedrijf dat de vragenlijst beantwoordt, geen familiebedrijf én geen eenmanszaak is, dan is het een niet-familiebedrijf en moet het deze de enquête dus niet invullen.

Vooraleer ik de enquête uitgestuurd heb, heb ik eerst grondig nagedacht over de vragen die ik hierin stel. De vragen hebben vooral betrekking op de opvolging in familiebedrijven. Maar eerst stel ik een aantal algemene vragen over de onderneming en de bedrijfsleider die deze onderneming leidt. Daarna ga ik verder in op de opvolging in het bedrijf. De volledige enquête kan je lezen in bijlage 5. Vooraleer ik de enquêtes uitstuur naar de bedrijven, ga ik deze eerst pre-testen. Dit wil zeggen dat ik vragenlijst eerst test op een aantal personen (zowel collega studenten als ondernemers) om te kijken of de vragen ondubbelzinnig zijn, of om te kijken of er nog meerdere antwoordmogelijkheden zijn enz. Deze personen zijn zeer divers van achtergrond. Eén van de collega studenten waarop ik de enquête test is een studente Meertalige Professionele

Communicatie die mij kan helpen met het formuleren van de geschikte vragen. Na het pre-testen, pas ik vervolgens de vragenlijst aan met de opmerkingen.

De enquête stel ik op via het programma Qualtrics. Dit is een programma dat door de Universiteit Hasselt gebruikt wordt om enquêtes op te stellen, indien je er een account voor aanvraagt. Uit de Bel-First databank heb ik een selectie gemaakt van bedrijven waarnaar ik de enquête kan versturen. Hierbij heb ik gebruik gemaakt van de volgende criteria: Vlaamse nv's, bvba's of eenmanszaken waarvan er een e-mailadres bestaat. Het aantal werknemers van deze bedrijven is beperkt tot maximaal 200 werknemers aangezien de meeste familiebedrijven KMO's zijn. Ook is de enquête opgesteld in het Nederlands waardoor deze ook enkel verstuurd naar bedrijven die Nederlands spreken. Er blijven dan nog 7950 bedrijven over. Ik heb de enquête naar al deze bedrijven verstuurd aangezien er meestal weinig antwoord komt op de elektronische vragenlijsten (response rate van 5 à 10%) en aangezien bij deze 7950 bedrijven ook niet-familiebedrijven zitten. Op die manier probeer ik aan een voldoende groot aantal respondenten te komen zodat de resultaten significant zijn. Ik heb wel getracht de response rate te verhogen door zoveel mogelijk gesloten vragen te stellen waardoor het slechts vijf minuten in beslag neemt om de enquête in te vullen. Op die manier neemt het invullen van de enquête niet te veel tijd van de respondent in beslag.

4.2.1.1 Steekproef

Aangezien het exacte aantal familiebedrijven in het Vlaamse Gewest niet bekend is, kan ik de populatie niet correct inschatten. Hierdoor kan ik ook niet berekenen hoeveel data ik exact moet hebben om statistisch significante resultaten te bekomen. Daarom heb ik de enquête ook verstuurd naar alle 7950 bedrijven. In totaal hebben 340 bedrijven geantwoord op mijn enquête. Maar aangezien in dit aantal ook niet-familiebedrijven zitten en mijn onderzoek enkel gericht is op familiebedrijven, elimineer ik deze cases uit de data. Dat waren er ongeveer 21. Er blijven dan nog 319 cases over. Vervolgens controleer ik of elke respondent een voldoende groot aantal vragen (25%) van de enquête beantwoord heeft. Met 'een voldoende groot aantal vragen' bedoel ik dat de respondent minstens 25% van de vragen beantwoord moet hebben. Dit percentage wordt aanbevolen door Sekaran en Bougie (2009). Deze data behandel ik op twee manieren. Indien er cases zijn waarvan helemaal geen vraag beantwoord is, elimineer ik deze uit de data. Deze data dragen niet bij tot mijn onderzoek aangezien het enkel ontbrekende waarden zijn bij het uitvoeren van statistische methoden. Er zijn in totaal 18 cases die helemaal niet zijn beantwoord. Indien de respondent daarentegen minder dan 25% van de vragen heeft beantwoord maar toch nog een aantal vragen heeft beantwoord, heb ik besloten om deze cases toch nog in de vragenlijst te laten staan aangezien dat toch waardevolle informatie is. Er blijven in totaal dan nog 301 resultaten over.

Vooraleer ik de resultaten van de enquête verder analyseer, kijk ik of er onlogische, inconsistente data en niet-ingevulde vragen zijn. Deze antwoorden corrigeer ik vervolgens. Een onlogisch antwoord is bijvoorbeeld een outlier. Een outlier is een observatie die aanzienlijk verschilt van de andere observaties (Sekaran & Bougie, 2009). In de data heb ik drie outliers gevonden waarvan één met betrekking tot het oprichtingsjaar van de onderneming en twee met betrekking tot het

aantal voltijdse equivalenten. Deze heb ik een gemiddeld antwoord gegeven. Inconsistente antwoorden zijn antwoorden die niet in harmonie zijn met de andere informatie. Stel dat het aantal familieleden in het management van het bedrijf vijf bedraagt maar het totaal aantal leden in het management is slechts drie, dan heb ik dit laatste antwoord gecorrigeerd naar vijf omdat er nooit meer familieleden in het management kan zitten dan het totaal aantal leden. Waarden die niet gespecificeerd zijn in de vragenlijst, waren maar in beperkte mate aanwezig in de data (bijvoorbeeld, één van de voorziene antwoordmogelijkheden aanduiden maar tegelijkertijd ook antwoordmogelijkheid 'andere' aanduiden). Indien er antwoorden ontbreken op algemene vragen zoals het jaar waarin het bedrijf gesticht is, heb ik deze meestal genegeerd aangezien ik een voldoende groot aantal gegevens heb, het aantal ontbrekende data relatief klein is en deze de relaties niet beïnvloeden. Zo niet, heb ik deze een gemiddeld antwoord gegeven. Deze transformatie van de data is ook op advies van Sekaran en Bougie (2009). Een algemene beschrijving van de familiebedrijven die zich bevinden in de steekproef, vind je in de onderstaande tabel.

Tabel 3 Beschrijving steekproef familiebedrijven

Variabele	Percentage verdeling (%)
FAMILIEBEDRIJF (n=295)	
- Familiebedrijf, eenmanszaak	6.4
- Familiebedrijf, geen eenmanszaak	92.9
- Geen familiebedrijf, wel eenmanszaak	0.7
VENNOOTSCHAPSVORM (n=301):	
- Nv (=1)	70.4
- Bvba (=2)	28.6
- Andere (=3)	1.0
AANTAL_WERKNEMERS (n=284)	
- 0-9 werknemers	7.0
- 10-49 werknemers	75.7
- 50-199 werknemers	14.1
- >= 200 werknemers	3.2
OPRICHTINGSJAAR (n=287)	
- < 1899	4.2
- 1900-1949	13.6
- 1950-1999	76.7
- > 2000	5.6

Bron: eigen onderzoek

4.2.1.2 Variabelen

Om te onderzoeken wat de economische consequenties zijn van de herziening van de overdrachtswetgeving, maak ik gebruik van verschillende variabelen. Deze variabelen zijn afkomstig uit de enquête. Een beschrijving van deze variabelen, inclusief de antwoordmogelijkheden (en de overeenkomstige codes en percentages), vind je in tabel 4 en tabel 5.

Tabel 4 Beschrijving ratiovariabelen

Variabele	Aantal (n)	Gemiddelde	Standaard-deviatie	Minimum	Maximum
OPRICHTINGSJAAR	287	1968.68	27.722	1844	2012
AANTAL_WERKNEMERS	284	37.66	47.493	1	350
LEEFTIJD_BEDRIJFSLEIDER	279	51.25	9.140	29	82
AANTAL_JAREN_BEDRIJFSLEIDER	252	18.25	10.917	1	59
AANTAL_JAREN_IN_BEDRIJF	252	23.30	10.266	1	59
LEDEN_IN_MANAGEMENT	279	3.32	1.981	1	15
FAMILIELEDEN_IN_MANAGEMENT	277	2.30	1.252	0	7
WERKENDE_FAMILIELEDEN_IN_BEDRIJF	251	2.76	2.020	0	12
AANTAL_CONTROLERENDE_FAMILIELEDEN	260	2.50	1.407	0	10
CONTROLERENDE_FAMILIELEDEN_IN_BEDRIJF	261	2.07	1.193	0	9
MANAGERS_CONTROLERENDE_FAMILIELEDEN	261	1.79	1.04	0	6
JAREN_OPVOLGING	115	2018,35	5.285	2008	2040

Bron: eigen onderzoek

Tabel 5 Frequentietabel nominale/ordinale variabelen

Variabelen	Percentage verdeling (%)
SOORT_BEDRIJFSLEIDER (n=295):	
- Eerste generatie ondernemer (=1)	29.2
- Familiaal opvolger (=2)	67.5
- Manager buiten familie (=3)	3.3
GESLACHT_BEDRIJFSLEIDER (n=295):	
- Man (=1)	85.8
- Vrouw (=0)	14.2
TOPPOSITIES_VOOR_FAMILIELEDEN (n=284)	
- Ja (=1)	78.9
- Neen (=0)	21.1
GENERATIE_BESTUUR_IN_BEDRIJF (n=269)	
- Eerste generatie (=1)	20.1
- Tweede generatie (=2)	36.4
- Derde generatie (=3)	18.2
- Vierde generatie (=4)	10.1
- Andere generatie('s) (=5)	15.2
GENERATIES_FAMILIELEDEN_IN_BEDRIJF (n=269)	
- Eén (=1)	42.8
- Twee (=2)	46.8
- Drie (=3)	5.6
- Andere generaties (=4)	4.7
FAMILIEFORUM (n=269):	
- Ja (=1)	13.8
- Neen (=0)	86.2
OPSTELLING_FAMILIEFORUM (n=42)	
- Alle familieleden (=1)	15.6
- Enkel familieleden die in bedrijf werken en aandelen bezitten (n=2)	43.8
- Enkel familieleden met aandelen in bedrijf (n=3)	37.5
- Andere (n=4)	3.1

BEVOEGDHEDEN_FAMILIEFORUM¹ (n=32)	
- Bepalen van familiale waarden	46.9
- Bepalen van familiale missie	50.0
- Organiseren van de familie	43.8
- Onderhouden van familiale relaties	40.7
- Regelen van de eigendomskwestie	65.7
- Oplossen familiale conflicten	53.2
- Bewaken relatie familie – familiebedrijf	53.1
- Opstellen familiaal charter	50.0
FAMILIECHARTER (n=264):	
- Ja (=1)	17.0
- Neen (=0)	83.0
ELEMENTEN_FAMILIECHARTER² (n=45)	
- Waarden van het familiebedrijf (=1)	60.0
- Doelstellingen van de familie (=2)	44.4
- Eigendom familiebedrijf (=3)	77.8
- Carrières in het familiebedrijf (=4)	44.4
- Rol niet-familieleden in familiebedrijf (=5)	28.9
- Familiale harmonie en conflict (=6)	42.2
- Leiding familiebedrijf (=7)	80.0
- Vereisten opvolger (=8)	44.4
- Andere (=9)	8.9
OPVOLGING_REEDS_GEREGELD (n=261):	
- Ja (=1)	54.0
- Neen (=0)	46.0
KEUZE_OPVOLGER (n=141)	
- Nog niet beslist (=1)	31.2
- Familiale opvolging (=2)	53.2
- Verkoop aan ander familielid (=3)	0.0
- Verkoop aan derden (=4)	9.9
- Management Buy-Out (=5)	0.0
- Behoud familiale controle maar met professionele manager aan het hoofd (=6)	5.0
- Behoud familiale controle maar met interim manager aan het hoofd (=7)	0.7
- Beursintroductie (=8)	0.0
REDEN_VOOR_DIE_OPVOLGER (n=94)	
- Gelijke behandeling kinderen (=1)	20.2
- Wil om bedrijf in familie te houden (=2)	59.6
- Huidige bedrijfsleider heeft nood aan kapitaal (=3)	2.1
- Kinderen geen interesse (=4)	3.2
- Andere (=5)	14.9
REKENING_KEUZE_OPVOLGER_MET_OVERDRACHT (n=137)	
- Ja (=1)	73.0
- Neen (=0)	27.0
WAAROM_NIEUWE_OPVOLGER (n=137)	
- Sterfte bedrijfsleider (=1)	0.0
- Onbekwaamheid bedrijfsleider (=2)	1.5
- Andere uitdagingen bedrijfsleider (=3)	5.8
- Pensioen bedrijfsleider (=4)	65.7
- Meer tijd familie (=5)	6.6
- Andere (=6)	20.4

¹ De respondenten antwoordden op deze vraag dat de vermelde bevoegdheid 'belangrijk' of 'heel belangrijk' was.

² Deze waarden sommeren niet op tot 100% aangezien elk percentage aangeeft hoe vaak het element opgenomen is in het charter

CRITERIA_OPVOLGER (n=141)	
- Ervaring (=1)	29.1
- Opleiding (=2)	41.8
- Familielid (=3)	45.4
- Relatie tussen oude en nieuwe bedrijfsleider (=4)	32.6
- Andere (=5)	16.3
KENNIS_VERANDERING_REGELGEVING (n=257)	
- Ja (=1)	50.6
- Neen (=0)	49.4
INFORMATIEBRON_HERZIENING (n=130)	
- Infosessie (=1)	40.7
- Krant (=2)	24.6
- Tijdschriften (=3)	27.7
- Televisie (=4)	6.9
- Radio (=5)	3.8
- Internet (=6)	12.3
- Het Staatsblad (=7)	3.8
- Collega's (=8)	13.8
- Accountant (=9)	12.3
- Bedrijfsrevisor (=10)	3.8
- Andere (=11)	20.8
MOGELIJKHEID_GEBRUIK_REGELGEVING (n=126)	
- Ja (=1)	54.8
- Neen (=2)	4.0
- Nog niet onderzocht (=3)	41.3
WERKELIJK_GEBRUIK_REGELGEVING (n=126)	
- Ja (=1)	39.7
- Neen (=2)	7.9
- Weet het niet (=3)	52.4
OVERDRACHT_REEDS_GEREGELD_VOOR_HERZIENING (n=126)	
- Ja (=1)	35.7
- Neen (=0)	64.3
OPVOLGING_EERDER_REGELEN (n=126)	
- Ja (=1)	11.1
- Neen (=0)	88.9
AANPASSING_PLANNING_OPVOLGING (n=126)	
- Ja (=1)	15.9
- Neen (=0)	84.1
EEN_PERSOON_BEZIT_MEERDERHEID_AANDELEN (n=247)	
- Ja (=1)	50.2
- Neen (=0)	49.8
AANDELENBEZIT (n= 247)	
- Niet-familiale managers	1.8
- Familiale managers	87.3
- Familieleden die niet behoren tot het management	6.8
- Investeringsmaatschappijen	0.2
- Werknemers	0.4
- Andere	3.5

Bron: eigen onderzoek

4.2.1.3 Statistische methoden

Om conclusies te kunnen trekken, pas ik allerlei verschillende methoden toe op de data. Ik voer onder andere regressies uit en bekijk de samenhang tussen variabelen door bijvoorbeeld een chi-kwadraattest uit te voeren. Deze verschillende methoden zal ik hieronder wat verder uitleggen.

Door middel van een logistische regressie voorspel ik de afhankelijke variabelen aan de hand van onafhankelijke variabelen. Deze onafhankelijke variabelen moeten wel interval of ratio variabelen zijn. De voorspelling gebeurt aan de hand van kansen. Een logistische regressie kan wel enkel uitgevoerd worden indien de afhankelijke variabele een dichotome variabele is. Dat wil zeggen dat de afhankelijke variabele nominaal moet zijn en slechts twee waarden kan aannemen bijvoorbeeld 'ja' of 'neen' (De Vocht, 2009).

Via een kruistabel laten we de relatie zien tussen twee variabelen. We kunnen echter niet zeggen of er een statistische significant verband is tussen deze twee variabelen tenzij we een chi-kwadraattest uitvoeren. We kunnen associatiematen berekenen om te weten hoe sterk dit verband is en in welke richting dit verband gaat. Om een chi-kwadraattest uit te kunnen voeren moet er voldaan zijn aan twee voorwaarden: alle verwachte celfrequenties moeten ≥ 1 EN maximaal 20% van de verwachte celfrequenties mag tussen 1 en 5 liggen. Indien dit niet het geval is, kan ik deze methode niet gebruiken (De Vocht, 2009). In het volgende hoofdstuk bespreek ik de resultaten van de enquête.

Een correlatietabel kunnen we ook gebruiken om te onderzoeken wat de sterkte en de richting van een verband is tussen twee variabelen. In dit onderzoek maak ik hierbij gebruik van Pearson's correlatiecoëfficiënt. De waarden van deze coëfficiënt kunnen liggen tussen -1 (perfect negatief verband) en 1 (perfect positief verband). Via een correlatietabel kunnen we ook onderzoeken of er sprake is van multicollineariteit. Er is sprake van multicollineariteit als de absolute waarde van correlatie tussen de onafhankelijke variabelen $\geq 0,9$. Dit wil dan zeggen dat er onafhankelijke variabelen zijn die ongeveer hetzelfde meten (De Vocht, 2009).

4.2.1 Bespreking resultaten

Eerst geef ik een aantal feiten over de bedrijfsleiders en de familiebedrijven. Deze feiten zijn afgeleid uit de resultaten van mijn onderzoek. De meeste familiebedrijven hebben de vorm van een nv (70,4%) aangenomen maar toch zijn sommige familiebedrijven ook bvba's. Ze zijn gemiddeld 44 jaar oud (en zijn dus gesticht rond 1969). Met een 95% betrouwbaarheidsinterval geeft dit $(1968,68 \pm 1,96 * 27,722) = [1914,34;2023,02]$.

In een familiebedrijf verwacht je dat één van de familieleden de leiding heeft over het bedrijf. De resultaten van de enquête bevestigen dit ook. Indien het bedrijf niet geleid wordt door een familielid, dan is dit in 29.2% van de gevallen door een eerste generatie ondernemer. Zelden heeft een manager van buiten de familie de leiding over het familiebedrijf. De gemiddelde leeftijd van de bedrijfsleider bedraagt 51 jaar en deze is gemiddeld 23 jaar in het familiebedrijf actief. Maar het is zo dat de bedrijfsleider niet onmiddellijk de functie van bedrijfsleider aanneemt. Volgens mijn resultaten is hij gemiddeld vijf jaar in het bedrijf actief voordat hij bedrijfsleider wordt. Deze periode zal hoogstwaarschijnlijk gebruikt worden om de toekomstige bedrijfsleider kennis te laten

maken met het familiebedrijf en deze op te leiden zodat deze in de toekomst de functie van bedrijfsleider succesvol kan opnemen.

Het management van het familiebedrijf bestaat meestal uit drie leden waarvan gemiddeld twee familieleden. Het management wordt dus vooral gedomineerd door familieleden maar het is niet bekend of dit door familieleden van dezelfde familie is of niet. Dit komt dus grotendeels overeen met hetgeen er in de theorie vermeld werd. Ook het bestuur van het bedrijf bestaat voornamelijk uit de tweede generatie familieleden, vervolgens uit de eerste generatie en daarna uit de derde generatie. Over het algemeen blijkt uit onze resultaten dat de familie een zeer belangrijke rol speelt in het management van het familiebedrijf. Hoewel er niet veel familieleden in het bedrijf werken, gemiddeld 2,76, nemen zij toch vaak de toposities in het bedrijf in. Dit bevestigt nogmaals dat de toposities voorbehouden zijn voor de familieleden.

In de theorie zagen we ook dat de familie een belangrijke rol in de eigendom van het bedrijf. Dit wordt ook bevestigd in mijn resultaten. 87% van de aandelen van het familiebedrijf is in het bezit van familiale managers en 6,8% door familieleden die niet behoren tot het management. In totaal bezitten de familieleden dus meer dan 90% van de aandelen. Het overige deel van de aandelen is verspreid onder de werknemers, niet-familiale managers en anderen. De controle over het familiebedrijf is ook in handen van de familieleden. In 20,4% van de gevallen was dit door drie familieleden. Toch komt het ook voor dat het bedrijf slechts door één familielid gecontroleerd wordt (17,7%) maar twee familieleden is het vaakst voorkomend (41,9%). Gemiddeld zijn 2,07 familieleden van de 2,50 familieleden die de controle hebben in het familiebedrijf ook actief in het bedrijf. Dit impliceert dat niet altijd alle familieleden die de controle bezitten over het bedrijf, ook daadwerkelijk in het familiebedrijf actief zijn. Gemiddeld zijn 1,79 familieleden van de familieleden die de controle bezitten over het bedrijf, ook manager in het bedrijf. Dit bewijst nogmaals dat de toposities voorbehouden zijn voor familieleden.

Er zijn meestal ook twee generaties familieleden die werken in het bedrijf (46,8%). Dit wordt snel opgevolgd door de eerste generatie familieleden (42,8%) van de cases. Soms zijn er echter ook helemaal geen generatie familieleden actief in het bedrijf. Dit komt slechts zeer zelden voor (in 3,3% van de gevallen).

Een familieforum wordt door de familiebedrijven niet vaak opgesteld (slechts in 13,8% van de cases). Dit resultaat verschilt niet veel met de resultaten van het onderzoek uitgevoerd door Voordeckers en Van Gils (2003). Hun onderzoek (met een vergelijkbaar doelpubliek) heeft aangetoond dat slechts 11,3% van de familiebedrijven een familieforum opstelt. We kunnen echter wel een stijging waarnemen in het aantal familiebedrijven dat een familieforum opstelt. Hieruit leiden we af dat de sensibiliseringsacties zoals de Code Buysse 2, wel zijn effect heeft gehad. Als er een familieforum wordt opgesteld, dan zijn de volgende onderwerpen die erin geregeld worden, de belangrijkste:

- Oplossen familiale conflicten;
- Het bewaken van de relatie tussen het familiebedrijf en de familie;
- Het regelen van de eigendoms kwestie.

De familiebedrijven stellen wel eerder een familiecharter (17,0%) op dan een familieforum. De belangrijkste bevoegdheden van het familiecharter is de leiding van het familiebedrijf en het regelen van de eigendom. Daarnaast zijn er nog andere dingen die geregeld worden in het familiecharter waaronder de vereisten van de opvolger bepalen, doelstellingen van de familie en de waarden van de familie en het familiebedrijf. Nu geef ik enkele kenmerken met betrekking tot de opvolging in de familiebedrijven.

Meer dan de helft van de ondervraagde familiebedrijven (54,0%) is reeds bezig met het plannen van hun opvolging. Bij het plannen van de opvolging, moet er op een bepaald moment gekozen worden wie de opvolger zal zijn. Dit maakt deel uit van het proces zoals vermeld door het stappenplan van Chrisman et al. (2009). Deze keuze kan zeer ruim zijn en kan gaan van familiale opvolging tot de verkoop van het bedrijf. Toch heeft 31,2% van de familiebedrijven nog niet bepaald hoe deze opvolging zal verlopen. Maar van de familiebedrijven die het wel weten, vindt de opvolging plaats in de eerstvolgende vijf jaar, dus in de periode van 2013 tot en met 2018 (in 51,9%) van de cases. Ook geven deze familiebedrijven dan de voorkeur aan een familiale opvolger zodat het bedrijf in de familie blijft. Deze bevindingen stemmen volledig overeen met de resultaten van Lambrecht en Molly (2011). Daarna is de verkoop aan derden (9,9%) van de cases populair. De andere keuzes van opvolgers, worden amper of niet gekozen. Het is echter wel opmerkelijk dat bijna 32% van de familiebedrijven die reeds bezig zijn met plannen van de opvolging, geen enkel idee hebben van hoe de opvolging zal verlopen. Zij zijn dan amper voorbereid als er iets onverwacht gebeurt met de huidige bedrijfsleider zoals een sterfte of ziekte.

Bij de keuze van de opvolger houdt het familiebedrijf ook rekening met de manier van overdracht. Aangezien de familiebedrijven vooral een voorkeur geven aan familiale opvolging, kan dit ook te wijten zijn aan het feit dat het schenken aan personen in rechte lijn goedkoper is dan het schenken aan derden. Er is echter geen statistische informatie om deze veronderstelling hard te maken.

Er kunnen ook bepaalde criteria vastgelegd zijn waaraan de opvolger moet voldoen. Uit mijn onderzoek blijkt dat het belangrijkste criterium bij het kiezen van de opvolger nog steeds 'het zijn van een familielid' is. Dit komt overeen met het feit dat de familiebedrijven de voorkeur geven aan een familiale opvolging. Maar naast het zijn van een familielid, is de opleiding en de relatie tussen de oude bedrijfsleider en de nieuwe opvolger ook zeer belangrijk.

Er zijn verschillende redenen om een nieuwe opvolger te kiezen zoals het zoeken naar nieuwe uitdagingen van de huidige bedrijfsleider, het op pensioen gaan van de oude bedrijfsleider enz. Uit de resultaten van het onderzoek kwam naar voren dat vooral het op pensioen gaan van de oude bedrijfsleider een reden is om een nieuwe opvolger aan te duiden. Maar ook meer tijd willen vrijmaken voor de familie en het op zoek gaan naar andere uitdagingen zijn ook motieven. Deze laatste twee redenen spelen echter maar in beperkte mate mee. We kunnen dus zeggen dat de bedrijfsleider pas op een laat tijdstip een nieuwe opvolger gaat kiezen.

Door het maken van een kruistabel, onderzoek ik ook of de reden waarom het bedrijf op een bepaalde manier wordt overgedragen bepalend is voor de keuze van de opvolging. Deze kruistabel kan je in de onderstaande tabel zien. Uit de resultaten van 94 familiebedrijven kunnen we afleiden

dat de bedrijven die kiezen voor een familiale opvolging (73), dit vooral doen met de intentie om het bedrijf in de familie te houden. Toch speelt een gelijke behandeling van de kinderen ook een grote rol bij de keuze voor een familiale opvolging. De keuze voor het behoud van familiale controle maar met een professionele manager aan het hoofd heeft dezelfde motieven maar dit komt veel minder vaak voor. Indien het bedrijf daarentegen kiest voor de verkoop van het bedrijf, heeft dit verschillende redenen waaronder dat de kinderen niet geïnteresseerd zijn om het bedrijf over te nemen of omdat de bedrijfsleider nood heeft aan kapitaal.

Tabel 6 Kruistabel

		REDEN_VOOR_DIE_OPVOLGER				Totaal
		Gelijke behandeling kinderen	Bedrijf in familie houden	Nood aan kapitaal	Andere redenen	
MOGELIJKHEID_ GEBRUIK_ REGELGEVING	Familiale opvolging	15	53	0	5	73
	Verkoop bedrijf aan derden	1	0	2	11	14
	Behoud familiale controle maar met professionele manager aan het hoofd	2	3	0	1	6
	Behoud familiale controle maar met interim manager aan het hoofd	1	0	0	0	1
Totaal		19	56	2	17	94

Bron: eigen onderzoek

Via een chi-kwadraattest gaan we na of er een statistisch significant verband is tussen MOGELIJK_GEBRUIK_REGELGEVING en REDEN_VOOR_DIE_OPVOLGER. Maar omdat er niet voldaan is aan de voorwaarden van de chi-kwadraattest, kan ik hier geen uitspraak over doen.

Vooraleer ik de economische gevolgen van de herziening van de wetgeving kan bestuderen, moet ik eerst onderzoeken of de familiebedrijven reeds kennis genomen hebben van de herziening. Uit de resultaten blijkt dat meer dan 50% van de familiebedrijven de nieuwe regelgeving kent. Maar kennis van de nieuwe regelgeving, heeft niet tot gevolg dat het bedrijf er ook beroep op kan doen. Uit de resultaten kwam naar voren dat van de 126 familiebedrijven die reeds gehoord hebben van de regelgeving (126 van 295 bedrijven), er 69 familiebedrijven zijn die ook echt gebruik kunnen maken van de regelgeving. Desondanks zijn er ook veel familiebedrijven die dat nog niet onderzocht hebben. In totaal doen 50 van 126 familiebedrijven beroep op de vrijstelling van schenkingsrechten. Dit komt neer op een percentage van 39,68%.

Eén van de rechtstreekse economische gevolgen van de herziening is dat 11,1% van de 126 familiebedrijven die reeds kennis genomen hebben van de verandering in de overdracht van familiebedrijven, besloten heeft om hun opvolging eerder te regelen dan ze oorspronkelijk gepland hadden. Maar dat wil ook zeggen dat 88,9% hun opvolging niet eerder gaan plannen. Als rechtstreeks gevolg van de herziening is dit dus maar een beperkt succes. 15,9% van deze 126 familiebedrijven beslist om hun opvolging aan te passen naar aanleiding van de herziening.

Via de enquête bestudeer ik welke factoren een invloed hebben op het reeds bezig zijn met het regelen van de opvolging. Dit onderzoek ik door gebruik te maken van logistische regressies. Hier maak ik een onderscheid tussen factoren die te maken hebben met de bedrijfsleider, familiale factoren en factoren in verband met de nieuwe regelgeving. De tabel met de verschillende logistische regressies, staan hieronder in tabel 7 vermeld. Ik heb ook gecontroleerd op multicollineariteit maar deze was niet aanwezig aangezien de Variance Inflation Factor [VIF] <10. In tabel 8 heb ik ook onderzocht of er een correlaties zijn tussen de verschillende onafhankelijke variabelen en hoe groot deze dan zijn. Uit de correlatietabel kan ik ook afleiden of er sprake is van multicollineariteit. Dit blijkt niet het geval te zijn aangezien de absolute waarden van de correlaties niet hoger zijn dan 0,9.

Tabel 7 Logistische regressie plannen opvolging

Afhankelijke variabele: BEZIG MET_OPVOLGING					
Variabele	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Factoren in verband met de bedrijfsleider</i>					
LEEFTIJD_ BEDRIJFSLEIDER	0.040* (0.023)			0.034 (0.025)	0.064*** (0.017)
AANTAL_JAREN_ BEDRIJFSLEIDER	0.039** (0.019)			0.034 (0.022)	
<i>Familiale factoren</i>					
WERKENDE_FAMILIELEDEN_ IN_ BEDRIJF		-0.021 (0.084)		0.004 (0.101)	
GENERATIES_FAMILIE_ LEDEN_ IN_ BEDRIJF		0.760*** (0.249)		0.694** (0.299)	
FAMILIEFORUM		2.299*** (0.652)		2.274*** (0.833)	
FAMILIECHARTER		0.074 (0.417)		-0.251 (0.499)	
<i>Factoren in verband met de regelgeving</i>					
KENNIS_VERANDERING_ WETGEVING			1.413*** (0.266)	1.052*** (0.320)	1.242*** (0.280)
Constante	-2.599*** (0.964)	-1.194*** (0.366)	-0.566*** (0.185)	-3.972*** (1.109)	-3.798*** (0.961)
Aantal observaties	226	244	257	216	245
X ²	23.665	34.061	30.040	63.016	42.313
Opmerking: *, ** en *** staat respectievelijk voor het 10%, 5% en 1% significantieniveau bij een tweezijdige test.					

Bron: eigen onderzoek

Eerst bestudeer ik de factoren die te maken hebben met de bedrijfsleider zoals de leeftijd van de bedrijfsleider en het aantal jaar dat hij zijn functie als bedrijfsleider uitvoert. Uit regressie (1) van tabel 7 kan je afleiden dat de leeftijd van de bedrijfsleider een rol speelt in het plannen van de opvolging. Uit mijn analyse is voortgekomen dat des te ouder de bedrijfsleider, des te groter de kans is dat de bedrijfsleider reeds bezig is met het plannen van de opvolging. Deze factor is significant op 10% en zijn ze dus representatief voor de populatie. Naast de leeftijd van de bedrijfsleider, speelt ook het aantal jaar dat hij bedrijfsleider is mee in het plannen van de opvolging. Deze factor heeft een positieve invloed op. Dit resultaat kan je verwachten aangezien hij na een bepaalde carrière in het bedrijf als bedrijfsleider, misschien de prikkel heeft om uit het bedrijf te stappen en zijn opvolging dus te gaan plannen. Bij een gemiddelde leeftijd van 51,25 jaar en een gemiddeld aantal jaren bedrijfsleider van 18,25 jaar, is de kans dat deze persoon reeds bezig is met het plannen van de opvolging (berekend via regressie (1)) 54,06%.

Vervolgens bestudeer ik een aantal familiale factoren zoals het familieforum en familiecharter. Hetgeen opmerkelijk is in de resultaten van regressie (2), is dat het familieforum een grote positieve invloed heeft op het plannen van de opvolging. De kans op het reeds bezig zijn met het plannen stijgt indien het bedrijf een familieforum opstelt. De coëfficiënt is ook significant op 5% (sig.<0.05). Het familiecharter daarentegen heeft ook een positieve invloed het plannen van de opvolging maar deze invloed is aanzienlijk minder groot dan deze van het familieforum. De coëfficiënt van de variabele FAMILIECHARTER is echter niet significant (sig.>0.05) waardoor deze ook niet representatief is voor de populatie. Uit de correlatietabel van tabel 8 kan je zien dat het bezitten van een familieforum positief gecorreleerd is met de aanwezigheid van een familieforum (met een significantieniveau van 1%). Dit kan verklaren waarom dat deze beide factoren een positieve invloed hebben op het plannen van de opvolging.

Uit regressie (2) kan je ook zien dat het aantal generaties familieleden actief in het bedrijf een significante rol speelt in het plannen van de opvolging. Uit de logistische regressie blijkt dat des te meer generaties familieleden actief in het familiebedrijf, des te groter de kans dat ze reeds bezig zijn met het plannen van de opvolging. Dit kan erop wijzen dat indien er slechts één generatie familieleden actief zijn in het bedrijf, de bedrijfsleider niet echt wordt aangestuurd om de opvolging te plannen. Ook het aantal familieleden die tewerkgesteld zijn in het bedrijf verhoogt de kans dat ze reeds bezig zijn met het plannen van de opvolging. De invloed van deze variabele is echter wel klein en niet significant op 5%.

Uit regressie (3) van tabel 5 kunnen we ook afleiden dat familiale factoren een invloed heeft op het plannen van de opvolging, zoals bijvoorbeeld het aantal generaties. Uit de logistische regressie blijkt dat des te meer generaties familieleden actief in het familiebedrijf, des te groter de kans dat ze reeds bezig zijn met het plannen van de opvolging. Dit kan erop wijzen dat indien er slechts één generatie familieleden actief zijn in het bedrijf, de bedrijfsleider niet echt wordt aangestuurd om de opvolging te plannen. Het aantal familieleden die tewerkgesteld zijn in het bedrijf verlaagt de kans dat ze reeds bezig zijn met het plannen van de opvolging. De invloed van deze variabele is echter wel niet significant op 5%. Het aantal familieleden die werken in het bedrijf en het aantal generaties familieleden zijn positief gecorreleerd aan elkaar. Deze correlatiecoëfficiënt is bijkomend ook representatief voor de populatie aangezien de sig.<0.01.

In regressie (4) heb ik alle factoren samen in één regressie. Hieruit blijkt dat vooral het kennis hebben van de regelgeving, het aantal generaties familieleden en het familieforum de kans vergroot dat de bedrijfsleider reeds bezig is met het plannen van de opvolging. Deze factoren zijn tevens ook significant op 5% significantieniveau. Opmerkelijk in deze regressie is dat het familieforum een negatieve invloed heeft op het plannen van de opvolging. Met andere woorden, als je een familiecharter opstelt, is de kans kleiner dat het bedrijf reeds bezig is met het plannen van de opvolging. Deze factor is echter niet representatief voor de hele populatie familiebedrijven (sig.>0.05). In regressie (5) kan je duidelijk zien dat leeftijd van de bedrijfsleider en het kennis hebben van de nieuwe regelgeving een invloed heeft op het plannen van de opvolging.

Tabel 8 Correlatie tussen onafhankelijke variabelen

Correlatie tussen onafhankelijke variabelen van tabel 7							
Variabelen	LEEFTIJD_ BEDRIJFSLEIDER	AANTAL_JAREN_ BEDRIJFSLEIDER	WERKENDE_ FAMILIELEDEN_ IN_ BEDRIJF	GENERATIES_ FAMILIELEDEN_ IN_ BEDRIJF	FAMILIE FORUM	FAMILIE CHARTER	KENNIS_ VERANDERING_ REGELGEVING
LEEFTIJD_ BEDRIJFSLEIDER	1						
AANTAL_JAREN_ BEDRIJFSLEIDER	0.727***	1					
WERKENDE_ FAMILIELEDEN_ IN_ BEDRIJF	0.074	0.133**	1				
GENERATIES_ FAMILIELEDEN_ IN_ BEDRIJF	0.065	0.081	0.525***	1			
FAMILIEFORUM	0.161**	0.140**	0.123*	0.041	1		
FAMILIECHARTER	0.054	-0.019	0.060	-0.015	0.295***	1	
KENNIS_ VERANDERING_ REGELGEVING	0.164**	0.150**	0.033	0.138**	0.199***	0.130**	1

Opmerking: *, ** en *** staat respectievelijk voor het 10%, 5% en 1% significantieniveau bij een tweezijdige test.

Bron: eigen onderzoek

Uit de analyse kwam naar voren dat kennis hebben over de nieuwe regelgeving ook de kans verhoogt dat de bedrijfsleider al bezig is met het plannen van de opvolging. De coëfficiënt van deze variabele is ook significant op 1% in alle uitgevoerde regressies waarin deze factor betrokken was. Hier kunnen we dus uit concluderen dat de voormelde bewering geldt voor de populatie familiebedrijven. Dit toont dus ook aan dat het zeer belangrijk is voor de Vlaamse Regering om de bedrijfsleiders zoveel mogelijk kennis te laten maken met de nieuwe regelgeving. Maar welke bedrijven moeten ze dan vooral informeren? Zijn dit vooral de grote familiebedrijven of toch eerder de kleine familiebedrijven? Nv's of bvba's? Oude of jonge bedrijfsleiders? Dit heb ik ook onderzocht door een logistische regressie uit te voeren met de KENNIS_VERANDERING_REGELGEVING als afhankelijke variabele en andere variabelen als onafhankelijke variabele. Deze onafhankelijke variabelen en de output vindt je in tabel 8. Deze verschillende regressies heb ik ook gecontroleerd op multicollineariteit maar dit was hier niet aanwezig aangezien de VIF<10.

Tabel 9 Logistische regressie kennis verandering regelgeving

Afhankelijke variabele: KENNIS_VERANDERING_REGELGEVING				
Variabele	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Ondernemingsfactoren</i>				
AANTAL_WERKNEMERS	0.012*** (0.004)		0.011*** (0.004)	0.012*** (0.004)
VENNOOTSCHAPSVORM		-0.597** (0.270)	-0.491 (0.300)	
<i>Factoren in verband met de bedrijfsleider</i>				
LEEFTIJD_BEDRIJFSLEIDER				0.048*** (0.016)
Constante	-0.450** (0.187)	0.795** (0.370)	0.223 (0.447)	-2.900*** (0.858)
Aantal observaties	242	257	242	235
X ²	12.802	4.997	15.523	22.319
Opmerking: *, ** en *** staat respectievelijk voor het 10%, 5% en 1% significantieniveau bij een tweezijdige test.				

Bron: eigen onderzoek

Uit de bovenstaande tabel kunnen we afleiden dat des te groter het aantal werknemers in het familiebedrijf, des te groter de kans dat deze kennis heeft van de verandering in de regelgeving. Dit geldt ook voor de volledige populatie familiebedrijven aangezien de coëfficiënt van AANTAL_WERKNEMERS significant is op 1%. Uit het onderzoek blijkt ook dat de kans groter is dat nv's reeds van de verandering in de wetgeving gehoord hebben in tegenstelling tot bvba's. De coëfficiënt van de VENNOOTSCHAPSVORM is echter enkel in regressie (2) significant maar in zowel regressie (2) als (3) heeft de coëfficiënt dezelfde richting (negatief). De leeftijd van de bedrijfsleider heeft duidelijk ook een invloed op het kennis hebben van de herziening. Bij oudere bedrijfsleiders is de kans groter dat deze kennis hebben van de aanpassing van de overdrachtswetgeving. Dit geldt ook voor de volledige populatie (sig.<0.05). We kunnen dus concluderen dat de Vlaamse Regering zich vooral concentreren moet op het informeren van de kleine familiebedrijven, en meer bepaald bvba's. Ook kunnen zij zich beter richten op jonge bedrijfsleiders.

Het informeren van de familiebedrijven kan op verschillende manieren gebeuren. Ze kunnen gebruik maken van infosessies of publicaties in kranten en tijdschriften. Uit het onderzoek kwam voort dat 17,6% van de familiebedrijven via infosessies kennis hebben gemaakt met de nieuwe regelgeving. Ook artikels in tijdschriften, kranten en accountants zijn een belangrijke informatiebron. De infosessies bleek echter toch de grootste informatiebron. Dit impliceert dat de Vlaamse Regering succesvol was om de familiebedrijven te informeren over de herziening. Ze moeten dit beleid wel nog altijd blijven voortzetten aangezien we bewezen hebben dat des te meer de bedrijfsleiders kennis gemaakt kennis hebben van de herziening, des te groter de kans is dat ze reeds bezig zijn met het plannen van de opvolging.

Ik voer een logistische regressie uit om te controleren of de kans groter is dat als de familiebedrijven gebruik kunnen maken van de nieuwe regelgeving, ook werkelijk gebruik zullen maken van deze nieuwe regelgeving. In deze logistische regressie is het WERKELIJK_GEBRUIK_REGELGEVING de afhankelijke variabele en de onafhankelijke variabelen is hier MOGELIJK_GEBRUIK_REGELGEVING. We houden hierbij geen rekening met de familiebedrijven die nog niets beslist of onderzocht hebben met betrekking tot de regelgeving. In de onderstaande tabel vind je de belangrijkste output. Opnieuw is er hier geen sprake van multicollineariteit aangezien de VIF <10.

Tabel 10 Logistische regressie mogelijk gebruik regelgeving

Afhankelijke variabele: WERKELIJK_GEBRUIK_REGELGEVING	
Variabele	(1)
MOGELIJK_GEBRUIK_REGELGEVING	3.605*** (1.213)
Constante	-1.386 (1.118)
Aantal observaties	56
X ²	11.655
Opmerking: *, ** en *** staat respectievelijk voor het 10%, 5% en 1% significantieniveau bij een tweezijdige test.	

Bron: eigen onderzoek

Uit deze regressie blijkt dat de kans groter is dat het familiebedrijf effectief zal gebruik maken van de regelgeving als ze gebruik kunnen maken van de regelgeving (met andere woorden, onder de toepassingsvoorwaarden vallen). Uit het eerste onderzoek dat ik uitgevoerd heb, heb ik reeds aangetoond dat belastingconsulenten het er allemaal over eens zijn dat door de herziening steeds meer gebruik kunnen maken van de regelgeving. Dit is dus zeer positief en kan aantonen waarom er ook meer schenkingen plaatsvonden in tegenstelling tot het verleden.

Aangezien de wetgeving reeds één jaar van toepassing is, heb ik aan de Vlaamse overheid cijfergegevens gevraagd in verband met het aantal schenkingen die er in werkelijkheid hebben plaatsgevonden. Ik heb data verkregen in verband met het aantal positieve attesten die verleend werd door de Vlaamse Belastingdienst. Het aantal attesten worden in de onderstaande tabel weergegeven. De eerste tabel geeft het aantal testen in verband met de verervingen weer en de tweede tabel het aantal positieve attesten voor schenkingen (verder).

Tabel 11 Verleende positieve attesten verervingen

60/1 W.Succ. (verervingen)	Verleende positieve attesten	
	Familiale ondernemingen	Familiale vennootschappen
2012	12	74
2013 (t.e.m. 11 maart)	13	48

Bron: Vlaamse Belastingdienst

Tabel 12 Verleende positieve attesten schenkingen

140bis W.Reg. (schenkingen)	Verleende positieve attesten	
	Familiale ondernemingen	Familiale vennootschappen
2012	105	774
2013 (t.e.m. 11 maart)	2	4

Bron: Vlaamse Belastingdienst

Uit de eerste tabel blijkt dat er in 2012 86 familiebedrijven onder de voorwaarden van de nieuwe verervingsregelgeving vielen. Maar het aantal goedgekeurde attesten geeft echter geen informatie over het aantal verervingen die er werkelijk hebben plaatsgevonden aangezien de ontvanger altijd kan beslissen om het verminderde tarief van successierechten uiteindelijk toch niet toe te passen. Opmerkelijk is dat er in 2012 in totaal 86 familiebedrijven een positief attest verkregen hebben en in de eerste 70 dagen we al aan 61 goedgekeurde attesten komen. Ook is het zeer duidelijk dat er veel meer attesten voor schenkingen dan voor verervingen verleend worden.

Barbara Moens publiceerde op 18 september 2012 in De Tijd een artikel met als titel 'Ondernemers schenken al bij leven massaal bedrijf weg'. Uit dit artikel blijkt dat ondernemers massaal gebruik maken van de nieuwe regeling. Voor de aanpassing van de regeling waren er gemiddeld 78 ondernemers die hun bedrijf reeds bij leven overdroegen. Maar in de periode tussen januari 2012 en augustus 2012 waren dit er al 536. Dit is dus bijna een verzevenvoudiging van het aantal. Toch wordt er ook nog altijd beroep gedaan op de verervingsregelgeving. Uit gegevens bleek namelijk dat in 2012 48 familiebedrijven beroep deden op deze regelgeving. In 2013 was dit aantal in februari van dat jaar al 27. Via de Vlaamse belastingdienst trachtte ik ook om gegeven te verkrijgen van het aantal schenkingen en verervingen voor de herziening van de wetgeving (dus voor 1 januari 2012). Op die manier kon ik onderzoeken of er een stijging of een daling was in het aantal schenkingen en verervingen. Deze gegevens hebben zij echter niet vrijgegeven.

Hoofdstuk 5: Discussie

Uit mijn analyses kunnen we afleiden dat de Vlaamse overheid er goed aan gedaan heeft om de overdrachtswetgeving voor familiebedrijven aan te passen. Al was het maar omdat de oude regelgeving zeer complex was en er geen afstemming was tussen de schenkings- en verervingsregelgeving. Desondanks zijn er nog altijd veel onduidelijkheden in de nieuwe wetgeving te vinden. Maar moeten we deze onduidelijkheden nu aanpassen, nu er duidelijk een stijging is in het aantal schenkingen?

Mijn onderzoek heeft aangetoond dat een familiebedrijf zeer sterk de voorkeur geeft aan een familiale opvolger. Maar kiest het familiebedrijf nog steeds voor een familiale opvolger als er in de familie geen geschikte opvolger te vinden is? Dit heeft dan vooral te maken met het doel van de onderneming bij de keuze van de opvolger. Is de bedrijfsleider meer bezig met het bewaren van de rust in de familie of wil hij daarentegen het liefst dat het bedrijf zo lang mogelijk blijft leven?

In de Code Buysse 2 wordt er aanbevolen dat er een familiecharter opgesteld wordt en dat deze een juridisch bindend karakter krijgt. Maar aangezien de KMO's ervoor kunnen kiezen of ze de principes van de code Buysse volgen, zijn ze niet verplicht om dit toe te passen. Net zoals voor het familiecharter, raadt de Code Buysse de KMO's aan om een familieforum op te stellen. Hier geven ze echter geen aanbeveling om het familieforum juridisch bindend te maken. Desondanks hebben de resultaten bewezen dat het hebben van een familieforum de kans verhoogt op het reeds bezig zijn met het plannen van de opvolging. Daarom is het misschien verstandig om het familieforum toch juridisch bindend te maken.

Uit het artikel van De Tijd is duidelijk gebleken dat er, sinds de aanpassing van de overdrachtswetgeving voor familiebedrijven, steeds meer gebruik maken van de nieuwe schenkingsregelgeving. Maar is dit te wijten aan het feit dat er in het verleden heel weinig gebruik werd gemaakt van de schenkingsregelgeving, of geeft de wetgeving echt een prikkel aan de familiebedrijven om hun opvolging reeds bij leven te regelen?

Volgens de ondervraagde deskundigen is het weinig waarschijnlijk dat door een wetgeving, de bedrijfsleiders aangestuurd worden om hun opvolging eerder te regelen. Zij zullen pas beginnen met plannen van hun opvolging indien ze daar klaar voor zijn. Bijkomstig geven bedrijfsleiders van familiebedrijven de voorkeur aan familiale opvolging. Maar dit vereist dan ook dat er iemand in de familie geschikt is om deze functie op zich te nemen. Kan je het tijdstip van de opvolging beïnvloeden via een wetgeving?

Hoofdstuk 6: Algemene conclusie

Familiebedrijven hebben een vooraanstaande rol in zowel de Belgische economie als in de wereld. Zij zorgen in België voor een groot deel van de tewerkstelling en hebben een aanzienlijke bijdrage aan het bruto binnenlands product. Deze bedrijven moeten dus blijven voortbestaan. Om dat te bevorderen, heeft de Vlaamse Regering de wetgeving inzake de overdracht van familiebedrijven veranderd. De verandering van de tarieven, is de belangrijkste aanpassing: de Vlaamse Regering heeft de schenking van het familiebedrijf goedkoper gemaakt en de vererving van het familiebedrijf duurder gemaakt in vergelijking met de vorige overdrachtswetgeving. Hiermee hopen ze dat dit de bedrijfsleider aanstuurt om het bedrijf reeds bij leven over te dragen en dus niet te wachten totdat het te laat is. Toch is het vaak zo dat de bedrijfsleider wacht met het plannen van zijn opvolging. Maar de herziening van de wetgeving inzake de vererving van familiebedrijven, houdt echter economische consequenties in. Deze worden besproken in de onderzoeksvraag van deze eindverhandeling.

De onderzoeksvraag heb ik bestudeerd door enquêtes af te nemen van zoveel mogelijk Vlaamse familiebedrijven. Vervolgens heb ik deze data geanalyseerd met het programma SPSS. Uit mijn onderzoek kwam naar voren dat er verschillende economische gevolgen zijn van de herziening. Eén van de gevolgen is dat 11% van de familiebedrijven die kennis hebben van de nieuwe regelgeving beslist heeft om de opvolging eerder te plannen dan oorspronkelijk gepland. Dit is een zeer belangrijke consequentie aangezien de bedrijfsleiders op die manier meer tijd hebben om zich voor te bereiden als er iets onverwacht zou gebeuren. Er is dan tevens voldoende tijd om de ervaring en know-how van de huidige bedrijfsleider over te dragen aan de nieuwe. Dit was tenslotte het belangrijkste doel van de herziening. Maar toch is dit een beperkt succes aangezien bijna 89% van de familiebedrijven die kennis hebben van de nieuwe regelgeving, niet beslist heeft om hun opvolging eerder te plannen. Van de familiebedrijven die kennis hebben van de nieuwe regelgeving, heeft ongeveer 16% van de familiebedrijven beslist om de opvolging aan te passen. Dit is een rechtstreeks gevolg van de herziening van de wetgeving.

Familiebedrijven vragen ook steeds meer attesten aan om te kijken of ze gebruik kunnen maken van de nieuwe schenkingsregelgeving. Dit kan er op wijzen dat, indien er iets onverwachts gebeurt zoals het overlijden van de bedrijfsleider, het toch nog goed is dat ze weten dat ze altijd beroep kunnen doen op de verervings- of schenkingsregelgeving. De Vlaamse belastingdienst keurt ook veel van deze attesten goed. Het onderzoek heeft ook aangetoond dat indien familiebedrijven beroep kunnen doen op de schenkingsregelgeving, de kans zeer groot is dat ze ook effectief gebruik zullen maken van de schenkingsregelgeving. Dit wordt bevestigd door één van de deskundigen die ik ondervraagd heb. Ook uit het artikel van 'De Tijd' blijkt dat er een stijging is in het aantal schenkingen en verervingen. Maar aangezien ik geen statistische informatie van de voorbije jaren heb (dus voor de herziening van de wetgeving), kan ik deze stijging niet direct toewijzen aan de herziening of aan het feit dat de regelgeving in het verleden weinig gebruikt werd.

Er zijn veel bedrijven bezig met hun opvolging (meer dan 50% van de ondervraagde familiebedrijven). Er zijn verschillende factoren die hier invloed op hebben. De eerste factor is de nieuwe overdrachtsregelgeving. Uit het onderzoek is enerzijds gebleken dat de kans groter is dat de bedrijfsleider reeds bezig is met het plannen van de opvolging, als deze kennis heeft genomen van de hernieuwing van de wetgeving. Het zijn vooral de kleine familiebedrijven, familiale bvba's en jonge bedrijfsleiders die de Vlaamse Regering hierin moet informeren aangezien uit mijn onderzoek bleek dat vooral bij hun de kans kleiner is dat zij kennis hebben van de nieuwe regelgeving. Het is dus van belang dat de Vlaamse Regering zoveel mogelijk initiatieven onderneemt om de familiebedrijven te informeren over de verandering in de wetgeving inzake de overdracht van de familiebedrijven. De infosessies waren hierin heel belangrijk. Toch blijkt dat meer dan de helft van de ondervraagde familiebedrijven de nieuwe regelgeving reeds kennen. Ook het opstellen van een familieforum blijkt een positieve invloed te hebben op de kans dat de bedrijfsleider reeds bezig is met het plannen van de opvolging. Hierin is het van belang dat de Vlaamse Regering de bedrijfsleiders aanstuurt om een familieforum op te stellen.

Familiale factoren hebben ook een invloed op het plannen van de opvolging. Het aantal generaties familieleden die werken in het bedrijf is zo'n familiale factor. Des te meer generaties familieleden werken in het familiebedrijf, des te groter de kans dat ze bezig zijn met het plannen van de opvolging. Deze factoren zijn specifiek aan familiebedrijven en komen dus niet voor in niet-familiebedrijven.

De leeftijd van de bedrijfsleider heeft een positieve invloed op het plannen van de opvolging. Met andere woorden des te ouder de bedrijfsleider, des te groter de kans is dat deze reeds bezig is met het plannen van de opvolging. Ook kiezen ze hun opvolger naar aanleiding van het binnen afzienbare tijd op pensioen gaan van de oude bedrijfsleider. Maar aangezien zij dus toch niet te lang wachten (bij overlijden van de bedrijfsleider), kan de huidige bedrijfsleider zijn ervaring en know-how nog steeds op tijd overdragen aan de opvolger.

De familiebedrijven willen hun bedrijf ook graag in de familie houden: de huidige bedrijfsleider is meestal een familiale opvolger en geven ze zelf de voorkeur aan een familiale opvolging. De opvolger moet ook bepaalde vereisten bezitten waaronder een bepaalde opleiding, ervaring en een goede relatie tussen de oude en nieuwe bedrijfsleider enz. Deze vereisten nemen echter tijd in beslag om dat te ontwikkelen. Daarom dat de bedrijfsleider eerst een aantal jaar in het bedrijf actief is maar dan niet in de functie van bedrijfsleider. Na vijf jaar zal deze vervolgens de functie van bedrijfsleider aannemen. Dit geeft nogmaals aan dat de bedrijfsleider best niet te lang wacht met het plannen van zijn opvolging tot het te laat is (bijvoorbeeld bij ziekte van de huidige bedrijfsleider) want dan heeft de opvolger misschien niet voldoende tijd om zich in zijn nieuwe functie in te werken.

We stellen ons nu de vraag of de herziening van de wetgeving ervoor gezorgd heeft dat de bedrijfsleiders hun opvolging eerder gaan plannen. Met andere woorden, geeft de nieuwe wetgeving een incentive aan de bedrijfsleiders van de familiebedrijven die voldoende groot is opdat deze hun opvolging eerder gaan plannen dan ze oorspronkelijk van plan waren? Op deze vraag kunnen we uit de resultaten zowel argumenten voor als tegen vinden. Een argument dat stelt dat

de incentive niet voldoende groot is, komt voort uit het feit dat de bedrijfsleiders vooral een nieuwe opvolger kiezen als de oude bedrijfsleider op pensioen gaat. Dit wijst er op dat de bedrijfsleiders pas laat beginnen aan de planning van hun opvolging. Dit wordt opnieuw bevestigd door de leeftijd van de bedrijfsleider. Maar anderzijds zijn er toch veel familiebedrijven al bezig met het plannen van de opvolging en ook is het aantal schenkingen sterk gestegen ten opzichte van vroeger. Ook hebben een aantal familiebedrijven besloten om hun opvolging eerder te plannen of de opvolging aan te passen. De Vlaamse Regering kan eveneens de kans verhogen dat de opvolging eerder gepland wordt door bepaalde personen te informeren, zoals ik reeds eerder aangehaald heb. We kunnen dus concluderen dat de herziening toch een invloed heeft op het tijdstip waarop de opvolging gepland wordt.

Over het algemeen kunnen we zeggen dat de deskundigen het erover eens zijn dat de afstemming tussen de verervings- en schenkingsregelgeving sterk verbeterd is sinds de herziening. De voorwaarden om beroep te kunnen doen op de verervings- of schenkingsregelgeving zijn vrijwel hetzelfde. Dit blijkt ook uit de verschillen die ik opgesomd heb. De complexiteit is tevens verbeterd. De specialisten zijn het unaniem eens over het feit dat steeds meer familiebedrijven onder de toepassingsvoorwaarden van de nieuwe regelgeving vallen. Dit is vooral voordelig voor de kleine familiebedrijven. Op juridisch vlak kunnen we concluderen dat de Vlaamse Regering geslaagd is in het bereiken van hun doelstellingen, behalve dat er nog steeds onduidelijkheden staan in de wetgeving. Dit kan in de toekomst wel verbeterd worden door het uitvaardigen van een aangepaste wettekst.

Een onderzoek gelijkaardig aan mijn onderzoek is er nog niet uitgevoerd. Ik heb me hierin wel beperkt tot het voeren van het onderzoek in het Vlaamse Gewest. De andere twee gewesten heb ik niet betrokken in mijn onderzoek aangezien de familiebedrijven in het Vlaamse Gewest invloed hoofdzakelijk door de herziening beïnvloed worden. Dit kan echter wel aangewezen zijn voor toekomstig onderzoek. Sommige familiebedrijven in het Waals Gewest en Brussel Hoofdstedelijk Gewest weten dat de overdrachtsregelgeving in het Vlaamse Gewest veranderd is. Hierdoor overwegen zij misschien om bijvoorbeeld te verhuizen naar het Vlaamse Gewest. Dit kan tenslotte voor hen voordeliger zijn als zij in de toekomst beslissen om gebruik te maken van de gunstregeling. In de toekomst weten we dan ook meer over het voortbestaan van de familiebedrijven.

Lijst van de geraadpleegde werken

7.1 Artikelen

22 oktober | *Openingsconferentie Week van de bedrijfsoverdracht*. (2011). Opgevraagd op 9 oktober, 2012, via <http://agentschapondernemen.be/artikel/22-oktober-openingsconferentie-week-van-de-bedrijfsoverdracht>.

Battersby, M.E. (2012). Successful succession [Elektronische versie]. *Business & Finance*, 105 (3), 64-72.

Biesmans, A., & Deblauwe, R. (2012). Overdracht van familiale ondernemingen en vennootschappen [Elektronische versie], *Tijdschrift voor notarissen*, 2012 (6), 328-347.

Chrisman, J.J., Chua, J.H., Sharma, P., & Yoder, T.R. (2009). Guiding Family Businesses Through the Succession Process [Elektronische versie]. *The CPA Journal*, 79 (6), 48-51.

Cobb, C.R. (2008). Successful succession in family-owned-and-operated businesses can be a complex affair [Elektronische versie]. *Nation's Restaurant News*, 42 (5), 5-6.

Couturier, J.J., Peeters, B., & Plets, N. (2011). *Belgisch belastingrecht in hoofdlijnen*. Antwerpen/Apeldoorn: Maklu.

Daley, J. (2011). Family affair [Elektronische versie]. *Entrepreneur*, 39 (12), 97-105.

De Vocht, A. (2009). *Basishandboek SPSS 17*. Utrecht: Bijleveld Press.

Dumont, T. (2011). Overdracht van een familiaal bedrijf: grondige herziening van de regels inzake schenkings- en successierechten [Elektronische versie]. *Nieuwsbrief Registratierechten, 2010-2011* (4), 27-38.

Frankenberg, E. (2013). *The family charter A GPS to guide your firms future*. Opgevraagd op 19 februari, 2013, via <http://www.frankenberggroup.com/published-articles/articles-written-for-family-business-magazine/154-the-family-charter-a-gps-to-guide-your-firms-future.html>.

Geelhand de Merxem, N. (2012). Het toepassingsgebied van de nieuwe Vlaamse regeling inzake schenking of vererving van familiale ondernemingen en aandelen in familiale vennootschappen [Elektronische versie]. *Tijdschrift Estate Planning*, 2012 (2), 94-162.

Giarmarco, J. (2012). The Three Levels of Family Business Succession Planning [Elektronische versie]. *Journal of financial Service Professionals*, 66 (2), 59-69.

Gratis infopakket. (2011). Opgevraagd op 9 oktober, 2012, via <http://agentschapondernemen.be/artikel/gratis-infopakket>.

- Herten, F., & Coppens, W. (2012). De overdracht van familiale ondernemingen en vennootschappen in het Vlaams Gewest [Elektronische versie]. *Algemeen Fiscaal Tijdschrift*, 2012 (11), 24-42.
- Hines, K.E. (2012). Successful Succession Strategies [Elektronische versie]. *BusinessWest*, 27 (23), 14-16.
- Hoofd van Huysduynen, M. (2012). *Familiebedrijf failliet door falen van broers (FD)*. Opgevraagd op 20 mei, 2013, via <http://www.accountant.nl/Accountant/Nieuws/FD+Familiebedrijf+failliet+door+falen+van+broers.aspx>.
- Kestenbaum, A.Z., Knox C.K., & Kirkpatrick, D. (2013). Integrating Self-Management With Estate Planning [Elektronische versie]. *Trusts & Estates*, 152 (2), 47-51.
- Lambrecht, J., & Molly, V. (2011). Het economische belang van familiebedrijven in België [Elektronische versie]. *FBNet Belgium*, 2-40.
- Le Breton-Miller, I., Miller, D., & Steier, L.P. (2004). Toward an Integrative Model of Effective FOB Succession [Elektronische versie]. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 28 (4), 305-328.
- McMahan, R.L. (2002). For a succesful business succession, it takes a plan [Elektronische versie]. *South Carolina Business Journal*, 21 (4), 13.
- Moens, B., (2012). Ondernemers schenken al bij leven massaal bedrijf weg. *De Tijd*. p. 6.
- Murphy, J.P. (2007). Making Sure the Family Business Survives [Elektronische versie]. *Business NH Magazine*, 24 (3), 40.
- Neubauer, F., & Lank, A.G. (1998). *The Family Business: It's Governance for Sustainability*. London: Macmillan Press LTD.
- Nicholson, N. (2008). Evolutionary Psychology, Organizational Culture, and the Family Firm [Elektronische versie]. *Academy of Management Perspectives*, 22 (2), 73-84.
- Poza, E.J. (2010). *Family Business*. Canada: South-Western.
- Pradhan, S., & Ranajee (2012). Value Creation by Family-Owned Businesses: A Literature Review [Elektronische versie]. *The IUP Journal of Business Strategy*, 9 (4), 35-45.
- Prey, E. (2012). Passing on family business a daunting and challenging task [Elektronische versie]. *Grand Rapids Business Journal*, 9.
- Salens, P. (2012). De overdracht van familiale ondernemingen en vennootschappen in het Vlaamse Gewest anno 2012 [Elektronische versie]. *Rechtskundig Weekblad*, 43, 1870-1895.
- Sansen, E. (2011). Vererven en schenken van een familiebedrijf in het Vlaams Gewest. Een fiscale update [Elektronische versie]. *Tijdschrift Estate Planning*, 2011 (1-2), 59-75.

Sansen, E., & Van Zantbeek, A. (2009). De Vlaamse vrijstelling van successierechten voor de vererving van familiale ondernemingen en vennootschappen na het Vlaamse decreet van 21 december 2007 (art. 60bis W. Succ.) Globale stand van zaken [Elektronische versie]. *Tijdschrift voor Fiscaal Recht*, 362, 447-455.

Schenk uw familiebedrijf aan 0 %. Het nieuwe Vlaamse Successiedecreet toegelicht op drukbijgewoond seminarie. (2012). Opgevraagd op 17 oktober, 2012, via <http://www.familiebedrijf.be/actueel/schenk-uw-familiebedrijf-aan-0-het-nieuwe-vlaamse-successiedecreet-toegelicht-op-druk-bijgew>.

Schwendinger, B. (2011). A methodology to explore family business succession [Elektronische versie]. *International Journal of Management Cases*, 13 (4), 34-41.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). *Research methods for business: A skill building approach*. Cornwall: John Wiley and Sons Ltd.

Spruyt, E. (2011). Successie- en schenkingsrechten – Vlaamse Regering spoort ondernemers aan tot successieplanning [Elektronische versie]. *Nieuwsbrief Notariaat*, 16, 1-3.

UNIZO, ADMB, KBC & Antwerp Management School (2012). *Bedrijfsopvolging & bedrijfsovername*. Plaats van uitgave: Minerva.

Van Waeyenberghe, S. (2012). Het Vlaams Successiedecreet 2012 – ommezwaai fiscaal beleid inzake overdracht van familiebedrijf in Vlaanderen [Elektronische versie]. *Notarieel en Fiscaal Maandblad*, 2012 (2), 53-66.

Van Waeyenberghe, S. (2012). Verdachte periode (art. 7 Vl.W.Succ.) [Elektronische versie]. *Tijdschrift Estate Planning*, 2012 (2), 163-177.

Van Wert, I.G. (2004). Succession planning: reflect on all concerns [Elektronische versie]. *American Printer*, 233 (4), 36.

Voordeckers, W., & Van Gils, A. (2003). Governance in het Vlaamse familiebedrijf [Elektronische versie]. 1-94.

Wat is een familiebedrijf. (2012). Opgevraagd op 24 oktober, 2012, via <http://www.familiebedrijf.be/wat-is-een-familiebedrijf>.

Week van de bedrijfsoverdracht. (2011). Opgevraagd op 24 oktober, 2012, via <http://agentschapondernemen.be/themas/week-van-de-bedrijfs-overdracht>.

Whatley, L.R. (2011). A new model for family owned businesses [Elektronische versie]. *Organization Development Journal*, 29 (4), 21-32.

Z.n. (2008). Successful succession [Elektronische versie]. *Builders Merchants Journal*, 16-17.

7.2 Wetgeving

Besluit Vlaamse Regering van 2 maart 2012 – Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van de artikelen 140quinquies en 140sexies van het Wetboek der Registratie-, Hypotheek- en Griffierechten en de artikelen 60/4 en 60/5 van het Wetboek der Successierechten, Belgisch Staatsblad 14 maart 2012, ed. 1.

Decreet 23 december 2011 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2012, Belgisch Staatsblad 30 december 2011, ed. 4, 81692-81697.

Omzendbrief FB/2012/1 d.d. 20 juli 2012 – Interpretatie van de regeling met betrekking tot overdrachten van familiale ondernemingen en vennootschappen zoals ingevoegd bij hoofdstuk 17 van het decreet van 23 december 2011, Belgisch Staatsblad 23 augustus 2012, ed. 1.

Ontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2012, Vlaams Parlement, 26 oktober 2011.

Bijlagen

8.1 Bijlage 1: Vragen belastingconsulenten

- Wat is uw functie binnen het bedrijf?
- Welke taken voert u vooral uit?
- Hoe lang werkt u al binnen het bedrijf?
- Kan u wat meer vertellen over het bedrijf waarin u tewerkgesteld bent? (groot bedrijf, andere taken die uitgevoerd worden buiten consultancy,...)
- Hoe ziet uw cliënteel eruit?
 - a. Zijn dat grote klanten of meer kleine klanten?
 - b. Uit welke sectoren komen uw klanten vooral?
- Wat zijn de belangrijkste verschillen tussen de schenking (art. 140 VI.W.Reg.) en vererving (art 60/1 t.e.m. 60/7 VI.W.Succ.)?
- Wat zijn de belangrijkste verschillen tussen de nieuwe (art 60/1 t.e.m. 60/7 VI.W.Succ.) en de oude wetgeving (art. 60bis VI.W.Succ.) inzake vererving?
- Kunnen de toepassingsvoorwaarden ook in werkelijkheid toegepast worden?
- Voldoen er meer bedrijven aan de toepassingsvoorwaarden nu dat deze veranderd zijn?
- Het doel van de wetgeving was de bedrijven meer aansturen om bedrijven via schenking over te dragen in plaats van te wachten tot ze verplicht worden om het bedrijf over te dragen. Denkt u dat de Vlaamse Regering daarin geslaagd is?
 - a. Zo ja waarom of waarom niet?
- Moeten jullie, sinds de nieuwe regeling, meer schenkingen of verervingen uitvoeren of niet?
 - a. Denkt u dat dat door de nieuwe wetgeving komt?
- Er zijn veel voorwaarden waaraan je moet voldoen om beroep te kunnen doen op de wetgeving. Is de wetgeving minder complex ten opzichte van vroeger?
 - a. Kan u dat verklaren en er voorbeelden van geven?
- Zijn beide regelgevingen (schenking en vererving) beter op elkaar afgestemd?
 - a. Zo ja, in welke zin en kan u dat met enkele voorbeelden illustreren?
- Voor welke bedrijven is de regeling het meest geschikt?
- Helpt de regeling voor de doorsnee ondernemer m.a.w. is de regeling voor de doorsnee ondernemer voordeliger dan de oude regelingen?
- Bereikt de nieuwe regeling de juiste doelgroep, namelijk bedrijven die niet ver van hun overdracht verwijderd zijn?

8.2 Bijlage 2: Interview klein bedrijf

Op dinsdag 5 februari heb ik een interview uitgevoerd met een belastingconsulent van een klein consultancybedrijf. Dit is een klein bedrijf met slechts een beperkt aantal werknemers. Het levert diensten aan kleine bedrijven (5 à 20 werknemers) uit verschillende sectoren zoals de bouwsector en de detailhandel.

De belastingconsulent is absoluut van mening dat de nieuwe wetgeving enkel als vangnet gebruikt wordt. Hij verwoordt zijn standpunt met de volgende stelling: 'Het nultarief is geen planningsinstrument maar het is mooi meegenomen'. Hiermee deelt hij de mening van Ludo Lievens. Het zijn de successieplanners van de Big Four die vooral de nieuwe wetgeving moeten toepassen. Hun klanten zijn ook veel groter zoals grote familiale ondernemingen. Volgens hem wordt er ook niet veel gebruik gemaakt van de nieuwe regelgeving aangezien de overdracht meestal al eerder en op andere manieren georganiseerd is. Op dit moment heeft hij slechts enkele dossiers waarop het nultarief van toepassing is. Hij zet zijn mening ook om in acties: hij overweegt eerst andere opties om het familiebedrijf over te dragen. Pas in laatste instantie gaat hij over op het vererven van het familiebedrijf.

De belastingconsulent is niet van mening dat de verandering in de wetgeving ervoor zorgt dat er meer schenkingen gebeuren. Hij stelt dat het de zaakvoerder is die bepaalt of het bedrijf overgedragen wordt, het is niet de wetgeving die de zaakvoerder stimuleert om het bedrijf over te dragen.

Ik heb de belastingconsulent ook gevraagd of de decreetgever geslaagd is in het beter op elkaar afstemmen van de schenkings- en successieregelgeving; het minder complex maken van beide wetgevingen. Hij vertelde mij dat hij geen oordeel kan vellen over de afstemming van de beide wetgevingen aangezien hij deze amper in werkelijkheid toepast, tenzij de klant er echt om vraagt. Hij vindt wel dat de wetgevingen redelijk complex zijn, net zoals alle andere Belgische wetgevingen. Hij is wel van mening dat de bedrijven gemakkelijker voldoen aan de wetgeving aangezien de loonlastenvoorwaarde weggevallen is. Er vallen dan meer bedrijven onder de vrijstelling maar daarmee zijn de bedrijven nog niet overgedragen. De verschillen tussen de wetgevingen kon hij mij niet verklaren aangezien hij niet het juiste materiaal bij zich had. De regeling is het meest geschikt voor kleine ondernemingen, vooral familiale ondernemingen, maar niet voor grote bedrijven.

8.3 Bijlage 3: Interview middelgroot bedrijf

Op woensdag 20 maart heb ik een belastingconsulent van een middelgroot consultancybedrijf geïnterviewd. Hij is belastingadviseur en jurist bij dit bedrijf en geeft vooral fiscaal advies maar daarnaast is hij ook partner in het bedrijf. Het bedrijf kan je vergelijken met een bedrijf van de Big Four maar zij zijn meer gericht op de KMO-markt. Hun klantenbestand bestaat dan ook uit KMO's van verschillende industrieën.

De belastingconsulent was van mening dat de toepassingsvoorwaarden in werkelijkheid ook toegepast kunnen worden. Maar het is daarentegen wel moeilijk voor een vrij beroeper om te voldoen aan de voorwaarden aangezien de mogelijkheid bestaat dat kun kinderen geen vrij beroep uitoefenen. Maar het feit dat meer familiebedrijven kunnen voldoen aan de toepassingsvoorwaarden, wil volgens hem helemaal niet zeggen dat hierdoor de bedrijven aangestuurd worden om hun bedrijf te schenken. "Dat is een illusie", zei hij. De reden was dat familiale overdracht een proces is en je dat niet zomaar met een wetgeving kan aanpassen. Als de bedrijfsleider niet klaar is om te schenken, dan zal hij dat ook niet doen. Je kan dat volgens hem niet aanmoedigen met de nieuwe wetgeving.

Het aantal schenkingen is echter wel gestegen aangezien in het verleden de schenking niet werd gebruikt en nu wel. Hij probeert zijn klanten ook aan te moedigen hun bedrijf nu te schenken aangezien hij vermoedt dat de voorwaarden strenger zullen worden. Hij geeft hierbij het voorbeeld van holdings. Patrimoniumvennootschappen en managementvennootschappen kwalificeren bij actieve holdings ook voor de vrijstelling van schenkingsrechten of vermindering in successierechten, terwijl de wetgever dit net trachtte te vermijden. Maar hij veronderstelt dat dit snel gaat veranderen en dat is dus niet meer voordelig voor de klant. Hij zegt ook dat de wetgeving redelijk vaak wordt toegepast en dat de attesten vaak worden omgezet in een echte schenking of vererving.

De wetgeving is volgens de belastingconsulent minder complex geworden en de voorwaarden van schenkingsrechten en successierechten zijn beter op elkaar afgestemd waardoor de voorwaarden eenvoudiger om te begrijpen zijn. Maar toch vindt hij dat niet alles eenvoudiger is dan voorheen. Hij geeft hier twee voorbeelden. Ten eerste, zijn sommige interpretaties nog onduidelijk. En ten tweede is het verlengen van de termijn van artikel 7 onduidelijk. Ook de parlementaire vraag kan hierbij geen duidelijkheid in brengen.

8.4 Bijlage 4: Interview groot bedrijf

Op 13 februari van dit jaar heb ik een interview uitgevoerd met een fiscaal adviseur bij één van de bedrijven van de Big Four. Hij geeft in de eerste plaats fiscaal advies aan hoog vermogende particulieren maar hij houdt zich ook bezig met successieplanning, vermogensplanning en de herstructurering van vennootschappen. Zijn cliënteel bestaat voornamelijk uit familiale multinationals uit verscheidene sectoren.

Ik heb de fiscaal adviseur gevraagd of het aantal schenkingen verhoogd is door de aanpassing van de wetgeving. Het klopt dat het aantal ingediende dossiers gestegen zijn (vroeger waren er nog geen 100 dossiers per jaar) maar de decreetgever leidt daar volgens hem ten onrechte uit af dat de wetgeving beter is. Toen er enkel de vrijstelling van successierechten was, hadden de bedrijfsleiders alles al geregeld waardoor de vrijstelling niet nodig was. Maar de bedrijfsleiders die toen de schenking al op een andere manier geregeld hadden, gaan nu wel meer gebruik maken van de wetgeving.

Het grootste verschil van de nieuwe wetgeving inzake vererving ten opzichte van de oude is de afschaffing van de loonlastenvoorwaarde. Een bijkomend verschil is dat men nu geen rekening meer moet houden met de driejarige periode voor de schenking of het overlijden. In die periodes moest de erflater of schenker eigenaar zijn van de aandelen terwijl er in de nieuwe wetgeving enkel gekeken wordt naar het ogenblik van schenking of overlijden. Er moet wel nog rekening gehouden worden met de driejarige periode na het overlijden of de schenking. Het derde grote verschil is dat in de nieuwe wetgeving er een voortzettingvoorwaarde is die bepaalt dat de begunstigde van de schenking de aandelen gedurende de drie jaar na de schenking of overlijden in zijn bezit moet hebben om beroep te kunnen doen op de gunstregeling. Maar in de nieuwe regeling moet dezelfde persoon de aandelen niet meer in zijn bezit hebben en dat verhoogt de flexibiliteit. Met andere woorden, je kan genieten van de vrijstelling en de aandelen de dag daarna verkopen als je vindt dat je niet bekwaam bent om de aandelen aan te houden. De activiteit moet wel gedurende drie jaar voortgezet worden. De fiscaal adviseur kan echter wel niet oordelen of de continuïteit zal verbeteren aangezien de wet pas sinds januari 2012 van toepassing is. Maar zijn gevoel zegt dat de continuïteit niet zal verbeteren.

De decreetgever heeft volgens de fiscaal adviseur ook getracht de misbruiken met de vorige wetgevingen er uit te halen. Eén van deze misbruiken was dat patrimoniumvennootschappen gebruik konden maken van de regeling omdat ze bijvoorbeeld veel personeel inzetten. Ook hadden passieve holdings economisch geen belang voor de samenleving in de maatschappij, maar ook deze konden toch gebruik maken van de regeling.

De fiscaal adviseur vertelde mij ook dat de nieuwe wetgeving geen bepaalde voorkeur heeft in verband met de bedrijven waarop het van toepassing is. Maar hij liet hierbij wel 'tussen de lijnen' weten dat het voor kleine bedrijven wel geschikter is dan voor grote bedrijven. De reden hiervoor is omdat je bij successieplanning een fiscaal en juridisch adviseur moet aannemen maar dat is niet goedkoop. Grote bedrijven kunnen die kosten beter dragen dan kleine. Het voordeel dat je haalt op de successierechten moet groter zijn dan de kost op de vermogensplanning.

Een andere belastingconsulent zei dat hij eerst andere structuren toepast om het bedrijf over te dragen voordat hij het bedrijf overdraagt via schenking of vererving. De fiscaal adviseur daarentegen vertelde dat hij dat vroeger ook deed omdat ze de vrijstelling van successierechten als onzeker beschouwden. Daarom zochten ze eerst een andere planning en beschouwden ze de vrijstelling als plan B. Maar nu zijn ze van die mening gedeeltelijk afgestapt. Ze kunnen nu 'werken' met de vrijstelling en dan hebben ze meer zekerheid dat daarvan gebruik wordt gemaakt: de bedrijven plannen nu nog steeds op dezelfde manier maar met het verschil dat ze nu beroep doen op een Belgische notaris i.p.v. op een Nederlandse notaris om de vrijstelling te verkrijgen.

De toepassingsvoorwaarden zijn volgens de fiscaal adviseur in de praktijk uitvoerbaar en ze zijn ook verbeterd ten opzichte van vroeger. In het verleden had je de tewerkstellingsvoorwaarde en dat werd daarna omgezet in een loonlastvoorwaarde. Het grote nadeel aan de loonlastvoorwaarde was dat bedrijven die onvoldoende loonlasten hebben (lager dan 500000 euro loonlasten), niet voldeden aan de gunstregeling terwijl die toch een goede onderneming hebben. Maar door het wegvallen van de loonlastvoorwaarde, kunnen kleine bedrijven toch gebruik maken van de gunstregeling. Door de aanpassing van de toepassingsvoorwaarden voldoen meer bedrijven (kleine vennootschappen, advocatenkantoren enz.) aan de gunstregeling. Dit komt vooral omdat de loonlastvoorwaarde verdwenen is. Voor grote bedrijven is het te vroeg om dat moeilijk in te schatten.

Op bepaalde punten is de wetgeving verbeterd en minder complex omdat de loonlastvoorwaarde verdwenen is maar anderzijds is de omschrijving van de reële economische activiteit verwarrend. Opnieuw ligt de oorsprong hiervan in het snel maken van de wetgeving. De parameters van de reële economische activiteit is daarentegen wel concreet. Hetgeen waar de decreetgever zeker in geslaagd is, is volgens de fiscaal adviseur de afstemming van beide regelgevingen. Het was vroeger een enorm probleem dat de voorwaarden van beide regelgevingen verschillend waren maar dat is nu opgelost aangezien de voorwaarden nu identiek zijn.

De fiscaal adviseur heeft een uitgesproken mening over de nieuwe wetgeving. Hij en één van zijn collega's waren dan ook betrokken bij de opmaak van de nieuwe wetgeving. De Omzendbrief verduidelijkt de wetgeving en probeert de problemen in de wetgeving in de mate van het mogelijke te verduidelijken maar dat mag niks veranderen aan de wetgeving zelf. De fiscaal adviseur vindt dat de kwaliteit van de nieuwe wetgeving te wensen overlaat en er veel juridische fouten in staan. Er was dan ook haast bij de opstelling ervan. De decreetgever is zich daar ook van bewust. Het blijft volgens hem een slechte wet, ook al scheidt de Omzendbrief meer duidelijkheid. Hij wil dan ook de wet opnieuw aanpassen via een reparatiedecreet maar Philippe Muyters, huidig Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport wil wachten op een politiek gunstiger klimaat om de problematiek op tafel te leggen. Indien het onderwerp nu ter sprake wordt gebracht, loopt hij het risico dat er een minder gunstige regelgeving uitgevaardigd wordt.

Ik heb hem ook gevraagd naar de verbeteringen hij eventueel zou aanbrengen om de huidige wetgeving te verbeteren. Ten eerste wil hij graag ook een vrijstelling van de successierechten zodat de klemtoon niet meer op de schenking ligt. De decreetgever gaat dat volgens hem echter

nooit doen omdat dan het doel van de wet niet bereikt wordt, namelijk het stimuleren om de overdracht van het bedrijf reeds bij leven te regelen. Hij vond het ook beter dat de schenkingsrechten niet vrijgesteld werden omdat de decreetgever daardoor verkeerde veronderstellingen krijgt. De decreetgever denkt dat de familiale ondernemers niet bezig zijn met de opvolging en probeert dat te stimuleren door de schenking vrij te stellen van schenkingsrechten. Dat heeft volgens de fiscaal adviseur echter geen enkel nut: bedrijven die vroeger niet bezig waren met hun opvolging, zullen dat door de aanpassing ook niet doen. Ten tweede wil hij de dubbele holdingstructuur niet uitsluiten van de gunstregeling. In de regeling sluit men deze uit omwille van fiscale redenen. Maar veel familiale ondernemingen in België hebben een dubbele holdingstructuur omdat er bijvoorbeeld overnames gebeurd zijn. Ze hebben geen dubbele holdingstructuur aangenomen om fiscale redenen. Deze worden uitgesloten van de gunstregeling terwijl ze net heel belangrijk zijn in België.

8.5 Bijlage 5: Enquête 'Opvolging in Vlaamse familiebedrijven'

1. Algemene ondernemingsgegevens

- 1.1 Wat is uw functie in het bedrijf?
 CEO CFO Andere:.....
- 1.2 Welke vennootschapsstructuur heeft uw onderneming?
 BVBA NV Andere:.....
- 1.3 In welk jaar werd de onderneming opgericht?
- 1.4 Hoeveel werknemers (voltijdse equivalenten) werken er momenteel in het bedrijf?

2. Vragen betreffende het management van de onderneming

- 2.1 Is uw bedrijf een familiebedrijf?
 Ja Nee
- 2.2 Is uw bedrijf een éénmanszaak?
 Ja Nee → Ga naar einde enquête indien op 2.1 en 2.2 beide 'nee' is geantwoord
- 2.3 De bedrijfsleider is
 eerste generatie ondernemer
 familiaal opvolger (2^{de} generatie of meer)
 manager van buiten de familie
- 2.4 Geslacht van de bedrijfsleider: Man Vrouw
- 2.5 Leeftijd van de bedrijfsleider:
- 2.6 Aantal jaren actief in deze functie:
Aantal jaren actief in deze onderneming:
- 2.7 Uit hoeveel leden bestaat het management?
- 2.8 Hoeveel familieleden zitten er in het management?
- 2.9 Zijn de managementfuncties specifiek voorbehouden voor familieleden?
 Ja Nee

3. De familie en het familieforum

- 3.1 Indien de onderneming een familiale onderneming is, welke (familie)generatie maakt momenteel het bestuur van de onderneming uit?
 Eerste Tweede Derde Andere:
 Niet van toepassing
- 3.2 Hoeveel familieleden (grootouders, ouders, broers, zussen, dochters, zonen, neven en nichten) werken er in het bedrijf?.....
- 3.3 Hoeveel generaties familieleden zijn actief in het bedrijf?
 Eén Twee Drie Andere:
- 3.4 Hoeveel familieleden delen momenteel de controle (=aandelenbezit) over de onderneming?
Hoeveel van de familieleden die controle hebben over de onderneming zijn tewerkgesteld binnen de onderneming?

Hoeveel van deze controlerende familieleden zijn manager in het bedrijf?

3.5 Heeft de familie een **familieforum**³ ingesteld?

- Ja Nee —————> Ga naar vraag 3.8

3.6 Wie maakt er deel uit van dit familieforum?

- Alle familieleden, ook diegenen die niet in het bedrijf tewerkgesteld zijn of over geen aandelen beschikken
- Enkel die familieleden die in het bedrijf tewerkgesteld zijn en over aandelen beschikken
- Enkel die familieleden die aandelen hebben in de onderneming
-

3.7 Wat zijn de bevoegdheden van het familieforum?

(1 = geen bevoegdheid, 5 = zeer belangrijke bevoegdheid)

	1	2	3	4	5
Bepalen van de familiale waarden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bepalen van een familiale missie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organiseren van de familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onderhouden van familiale relaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regelen van eigendomskwesties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oplossen van familiale conflicten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewaken relatie familie - familiebedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opstellen van een familiaal charter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.8 Heeft de familie een **familiaal charter** opgesteld?

- Ja
- Nee —————> Ga naar vraag 4.1

3.9 Wat wordt er in het familiaal charter geregeld?

- Waarden van familie en familiebedrijf
- Doelstellingen van de familie wat het familiebedrijf betreft
- Eigendom van het familiebedrijf
- Carrières in het familiebedrijf
- De rol van niet-familieleden in het familiebedrijf
- Leiding van het familiebedrijf
- Familiale harmonie en conflict
- Vereisten opvolger (ervaring, diploma,...)
- Andere elementen :

4. Opvolgingsproblematiek

4.1 Is uw onderneming reeds bezig met de planning van de opvolging in het bedrijf?

- Ja
- Nee —————> Ga naar vraag 4.8

4.2 Hoe zal de opvolging verlopen?

- Nog niet beslist. —————> Ga naar vraag 4.4
- Familiale opvolging (eigen kinderen).
- Verkoop van het bedrijf aan een ander familielid.
- Verkoop van het bedrijf aan derden.
- Verkoop van het bedrijf aan het management (management buy-out).
- Behoud familiale controle doch met een professioneel manager aan het hoofd.
- Behoud familiale controle doch met een interim manager aan het hoofd.
- Beursintroductie.

4.3 Waarom wordt het bedrijf op die manier, die u in de vorige vraag heeft beantwoord overgedragen?

³ Ook genoemd familieraad of familiale vergadering.

- Gelijke behandeling van de kinderen
- De wil om het bedrijf in de familie te houden
- De huidige bedrijfsleider heeft nood aan kapitaal
- Andere:

4.4 Houden jullie bij de keuze van de opvolger rekening met de manier van overdragen?
 Ja Nee

4.5 Waarom wordt de huidige opvolger vervangen?
 Pensioen
 Onbekwaam
 Sterfte
 Andere uitdagingen (bvb. andere functie, ander bedrijf)
 Meer tijd voor de familie
 Andere:

4.6 Op basis van welke criteria worden de opvolgers gekozen?
 Aantal jaren ervaring
 Familielid
 Opleiding
 Goede relatie tussen de oude bedrijfsleider en de opvolger
 Andere:

4.7 In welk jaar zal vermoedelijk de opvolging plaatsgrijpen?

4.8 Heeft u reeds kennis genomen van de verandering in de regelgeving inzake de overdracht van familiebedrijven?
 Ja Nee **—————>** Ga naar vraag 5.1

4.9 Hoe bent u te weten gekomen over de verandering in de regelgeving?
 Infosessie
 Krant (De Morgen,...)
 Tijdschriften (Fiscaal Tijdschrift,...)
 Televisie
 Radio
 Internet
 Het Staatsblad
 Collega's
 Andere:

4.10 **Kan** u gebruik maken van de vrijstelling van schenkingsrechten?
 Ja Nee Nog niet onderzocht

4.11 **Zal** u gebruik maken van deze vrijstelling van schenkingsrechten?
 Ja Nee Weet het niet

4.12 Was de overdracht reeds geregeld voor de aanpassing van de regelgeving ?
 Ja Nee

4.13 Heeft de aanpassing van de wetgeving inzake de overdracht van familiebedrijven u ertoe aangezet de opvolging eerder te regelen dan gepland?
 Ja Nee

4.14 Heeft u de planning van de opvolging aangepast **sinds** de aanpassing van de wet?
 Ja Nee

5. Aandeelhoudersstructuur.

5.1 Hoeveel percent van de aandelen is in handen van (bij benadering):
 Niet-familiale managers%
 Familiale managers%

Familieleden (niet behorende tot het management)%
Investeringsmaatschappijen%
Werknemers%
Andere:.....%

- 5.2** Is er één persoon die meer dan 50% van de aandelen bezit?
 Ja Nee

Auteursrechtelijke overeenkomst

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

Economische consequenties van de herziening van de wetgeving inzake vererving van familiebedrijven

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-accountancy en financiering**

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,

Caubergs, Audrey

Datum: **28/05/2013**