

BV Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door BV Rendement

BV Rendement is het nieuws- en adviesmagazine voor directeuren-grotaandeelhouders en ondernemers in het mkb. In BV Rendement leest u 13 keer per jaar praktische artikelen over onder meer fiscale wet- en regelgeving, financiële zaken en arbeidsrechtelijke onderwerpen én alle overige actuele informatie met betrekking tot uw bedrijfsvoering.

BV Rendement biedt u onder andere:

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

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/bvblad

BOTSSENDE FAMILIELEDEN ALS AANDEELHOUDER KUNNEN DE BV LATEN ONTSPOREN

Voorkom een soap!

Advocaten likken er hun vingers bij af: familiebedrijven waarbij de erfopvolging niet goed geregeld is. Dat is een onuitputtelijke bron van conflicten en dus ook van procedures. De oorspronkelijke dga overlijdt of pensioneert en laat de kinderen in onzekerheid achter. In de strijd om het leiderschap die daarna ontstaat gaat de bv ten onder. De familie blijft verscheurd achter. Toch is het niet zo heel ingewikkeld om zulke drama's te voorkomen.

BV Rendement besteedt momenteel extra aandacht aan het thema bedrijfs-overdracht. Kijk ook op rendement.nl/bvtools voor meer informatie.

Een goed punt om te beginnen is onderscheid maken tussen de financiële voordelen van de bv (dividend, waarde) en de zeggenschap. Ieder kind is in staat om dividend te ontvangen. Voor het uitoefenen van zeggenschap over de bv is aanzienlijk meer talent nodig. Het erven van zeggenschap zou dus geen vanzelfsprekendheid moeten zijn. Dat is het vaak wel.

Zeggenschap bestaat op twee niveaus: als bestuurder en als aandeelhouder. Eerst het besturen. Als de 'pater familias' de bv zelf ooit heeft opgericht, is zijn vaar-

digheid voor het besturen daarvan waarschijnlijk meegegroeid met de omvang van de onderneming. Het is onwaarschijnlijk dat één van de kinderen het talent daarvoor al helemaal van nature bezit. Heeft uw kind daarvoor wel aanleg en ook nog belangstelling, laat het dan langzaam ingroeien in de bv. Laat het vooral ook elders kennis en ervaring opdoen, dat helpt ook al om een wat objectiever oordeel te krijgen over de vermeende talenten. Zelfs als uw kind inderdaad beschikt over de zeldzame aanleg om

een onderneming te besturen, is nog niet gezegd dat het úw bv gaat besturen. Het moet maar net zo uitkomen dat u met pensioen gaat terwijl uw kind eraan toe is u op te volgen. Te vroeg aan zo'n avontuur beginnen is onverantwoord voor het kind en de bv. Aan de andere kant is het voor uw kind ook niet echt aantrekkelijk om als een soort prins Charles eindeloos te wachten tot het eindelijk zo ver is, en tot die tijd de eigen carrière in de ijskast te zetten. Kortom: de kans is groot dat géén van uw kinderen u opvolgt als bestuurder. Dat is geen schande. Binnen of buiten de bv is ongetwijfeld iemand te vinden die dat goed kan.

Opgave

Dan de zeggenschap als aandeelhouder. Regelt u niets, dan worden uw kinderen vanzelf een keer aandeelhouder. Overlijdt u zonder testament, dan komen uw aandelen in handen van uw partner. Pas als uw partner ook komt te overlijden, ontvangen uw kinderen hun erfdeel. Bent u gescheiden, dan erven uw kinderen rechtstreeks. Maar pas op: als de kinderen nog minderjarig zijn, is de kans groot dat de zeggenschap over de aandelen wordt uitgeoefend door uw ex. Het is in het belang van de bv dat u regelt wat er met uw aandelen gebeurt na uw overlijden. U zou ten minste moeten weten waar de aandelen terecht komen. Aandeelhouder zijn is een minder grote opgave dan bestuurder zijn, maar ook

Familiestatuuat als verbindende factor om op terug te vallen

Om de harmonie in het familiebedrijf te behouden kan ook een familiestatuuat helpen. Dit is een verzamelnaam voor documenten waarin familieleden die betrokken zijn bij een onderneming hun onderlinge regels en normen en waarden beschrijven. Het opstellen hiervan kan heel nuttig zijn. Bij de paar familiebedrijven die al eeuwenlang succesvol zijn, gaat het om families die veel doen om de familieband in stand te houden. Ze benoemen familiewaarden, organiseren bijeenkomsten, betrekken familieleden actief bij het bedrijf, maar zetten zich ook als familie in voor

goede doelen. Een familiestatuuat kan helpen om vorm te geven aan deze grote lijnen. De valkuil is dat een familiestatuuat uitmondt in onnodige formaliteiten en regeltjes over wat familieleden allemaal niet mogen doen. Neef A mag pas in het bedrijf komen werken als hij 45 jaar oud is en eerst tien jaar ergens anders heeft gewerkt, hij mag alleen trouwen onder specifieke huwelijkse voorwaarden, enzovoorts. In dat geval werkt het waarschijnlijk juist averechts. Het leidt dan tot scheve ogen en gedoe en dus tot een verzwakking van de familieband.

aandeelhouders hebben zeggenschap. Zij benoemen en ontslaan de bestuurder en stellen diens beloning vast.

Ontsporen

Zolang de bestuurder en de aandeelhouder dezelfde persoon is, zijn de rechten van de aandeelhouder niet spannend. Zijn alle aandelen na uw overlijden in handen van uw partner en wordt zo het bestaande beleid gesteund, terwijl een deskundige buitenstaander de bv bestuurt, dan is er ook niets aan de hand. Het wordt pas een probleem als de aandelen in handen komen van familieleden die allemaal een eigen invulling willen geven aan hun stemrecht.

Dat is vaak helemaal geen kwade opzet. De ene broer vindt oprecht dat hijzelf de beste persoon is om tot bestuurder benoemd te worden. Een zus vindt het werkelijk een goed idee zo veel mogelijk dividend uit te keren. Een andere broer wil niets weten van de strategie op de lange termijn, maar verlangt wel dat zijn vrouw in dienst komt van de bv. Met dit soort tegenstellingen in de algemene vergadering is het gedaan met de stabiliteit van de bv, ook al is er geen knallende ruzie. Een andere bedreiging is dat een deel van de aandeelhouders geen affiniteit heeft met de onderneming en maar wat doet bij de stemmingen. Zelfs als u een goede opvolger heeft aangesteld als bestuurder, kunnen botsende aandeelhouders uw bv vervolgens laten ontsporen.

Wantrouwen

De oplossing hiervoor is de oprichting van een STAK (Stichting Administratiekantoor) waarin de zeggenschap over de aandelen wordt geconcentreerd. Dit is geen motie van wantrouwen richting uw kinderen. Zij hebben individueel ongetwijfeld allemaal het talent om een goede aandeelhouder te zijn, maar juist de combinatie van meerdere goede aandeelhouders kan leiden tot een onbestuurbaar geheel. Uw kinderen worden financieel ook niet slechter door het gebruik van een STAK, integendeel. De bv heeft alleen maar voordelen bij een stabiel beleid



van de aandeelhouders. Dat is precies waarvoor een STAK bedoeld is.

U gaat zelf over uw eigen aandelen, dus u mag daarvoor altijd een STAK opzetten en kiezen wie daar in meedeelt. Dit kunt u dus óók doen als er onverhoopt al volop ruzie is in de familie. Juist dan is een STAK nuttig.

Dagtaak

Praktisch gaat het met een STAK als volgt. U richt bij de notaris een stichting op met bijvoorbeeld de naam Stichting Administratiekantoor gevolgd door uw familienaam. U draagt alle aandelen in uw bv over aan deze stichting. Tegenover deze aandelen geeft de stichting certificaten uit. Deze certificaten geven recht op de economische voordelen van de aandelen (de waarde ervan en dividenduitkeringen). Het stemrecht op de aandelen blijft bij het bestuur van de STAK. U bepaalt hoe het bestuur is samengesteld. Het kan bestaan uit één van uw kinderen (alle kinderen is minder handig, want dan

ontstaan dezelfde botsingen die anders tussen aandeelhouders zouden ontstaan). U kunt ook juist alleen maar deskundige buitenstaanders benoemen, of een combinatie van familieleden en experts. Uw kinderen profiteren vervolgens van het economische succes van de bv zonder dat zij daar veel omkijken naar hebben. Ook de bestuurders van de STAK hebben daar bepaald geen dagtaak aan, dus de kosten zijn goed te overzien.

Het gebruiken van een STAK of een familiestatuuut (zie het kader) biedt stabiliteit en is dus verstandig, maar u moet oppassen dat u niet over uw graf heen regeert. Welke kant de bv over 20 jaar op moet en wie dat het beste voor elkaar kan krijgen, kan beter tegen die tijd bepaald worden, en niet nu al tot in detail worden uitgewerkt. Zorg voor een werkbaar model en laat de volgende generatie daarbinnen vooral zelf de problemen oplossen.

Bert van Mieghem, advocaat bij Wybenga Advocaten, e-mail: vanmieghem@wybenga-advocaten.nl