



Rust of ruzie? Kies voor begeleiding!

Overdracht van familieondernemingen: familiale vrede bewaren

‘Is het een goed idee om het bedrijf aan een van mijn kinderen over te laten? Wie is er het meest geschikt? En hoe organiseer ik dit zonder mijn andere kinderen te benadelen?’ Laat ons u bijstaan door de overdracht te objectiveren om gevoelige communicaties tot zelfs familievetes te vermijden. Belfius biedt een totaalaanpak om de generatiewissel op soepele wijze te laten verlopen, maar vooral ook om de familiale vrede te bewaren.

Studies tonen duidelijk aan dat tal van bedrijven de komende jaren in een transitiefase komen te zitten, waarbij de volgende generatie op het toneel zal verschijnen. “Materie waar vooral advocaten en consultants op werken”, vertelt Johan Baetens van Wealth Analysis & Planning bij Belfius. “Maar als bank vinden we het belangrijk om in dit proces mee een rol te spelen, want onze Corporate Bankers staan heel dicht bij de klanten en we kennen perfect de bedrijfsstructuren.”

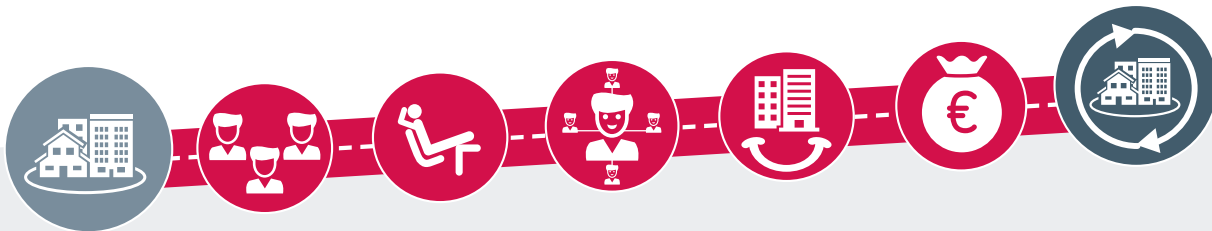
Vroeg of laat moet de ‘pater familias’ de fakkel van het bedrijf aan de volgende generatie doorgeven. Een gevoelige context en het is aanbevolen om er zo vlug mogelijk bij te zijn. Nog al te vaak wordt de beslissing vooruitgeschoven. “Mensen spreken en denken daar niet graag over. Maar het heeft weinig zin om dit punt op de lange baan te schuiven. Helaas zien we dan dat men door plotse ziekte of onvoorziene omstandigheden overvallen wordt en komt men tot de vaststelling dat er niks is voorbereid, met het risico op overhaaste beslissingen”, gaat Johan Baetens verder. Een begeleiding met onpartijdig advies vormt de rode draad. “Een bedrijfsleider van een familieonderneming doet op een loopbaan slechts eenmalig een overdracht, terwijl onze teams er bij wijze van spreken dagelijks begeleiden. Wij kunnen dus zeker en vast als klankbord fungeren en ervaringen uitwisselen.”

Een assessment als objectiverend element en het belang van het familiaal charter

Soms zijn er meerdere valabele kandidaat-opvolgers binnen het gezin of de familie, maar dan rijst de vraag: ‘Hoe kies ik? En welke criteria moet ik stellen?’ “We zien de laatste tijd steeds meer dat er een beroep gedaan wordt op een externe partij om van de kandidaten een assessment af te nemen. Ze worden dan aan een reeks tests en interviews onderworpen. Het resultaat ervan dient enerzijds als objectiverend advies om de knoop over de opvolging door te hakken, maar – en niet onbelangrijk – de uitkomst helpt anderzijds om de beslissing over de opvolging op een gefundeerde manier over te maken. Deze beslissing meedelen ligt dan ook heel gevoelig en kan confronterend zijn voor het kind dat ooit in de voetsporen van mama of papa dacht te treden. Bovendien kunnen de resultaten van het assessment het vermoeden van de ondernemer bevestigen of ontkrachten”, verklaart Johan Baetens.

Een bedrijfsleider van een familieonderneming doet op een loopbaan slechts eenmalig een overdracht, terwijl onze teams er dagelijks begeleiden. Wij kunnen dus zeker als klankbord fungeren

Johan Baetens,
Wealth Analysis & Planning bij Belfius



Het opstellen van een familiaal charter is een andere methode om het proces van de overdracht te vereenvoudigen. "Dat is vooral aanbevolen wanneer de fakkel aan een derde generatie moet worden doorgegeven. De tweede generatie maakt dan onderlinge afspraken over opleidingsvereisten, het gewenste aantal jaren ervaring, verloningsbeleid, maar dikwijls ook over de opvolgingsproblematiek. Niet zozeer over wie er in de plaats komt, maar met antwoorden op vragen zoals 'staan we toe dat schoondochter of schoonzoon ook in het bedrijf stappen?' Dit is geen bindend contract, maar eerder een overeenkomst tussen de huidige aandeelhouders. En het is verstandig om daar op voorhand duidelijke afspraken rond te maken. Hier begeleiden we de klanten tijdens deze discussies, om uiteindelijk tot een charter te komen."

De rol van Belfius binnen het globale overnameverhaal beperkt zich niet tot het pure businessgedeelte. "We hanteren een echte totaalaanpak, waarbij ook het persoonlijke luik van de overdracht wordt geanalyseerd met onder meer de opmaak van een vermogensinventaris, een risicoanalyse en aanbevelingen rond successieplanning. En dan is er nog het specifieke professionele aspect met het eigenlijke overnameproces. Hier formuleren we adviezen rond de manier waarop er kan of moet overgedragen worden. En of de overnemer bij een verkoopscenario de overname kan financieren. In dat luik zitten ook suggesties rond de structurering van de deal."

Niet over een dag ijs

Tussen het moment waarop men effectief begint na te denken over de opvolging en de uiteindelijke overdracht gaapt een tijdspanne van 6 maanden tot 10 jaar. "Maar dat moeten we absoluut niet als een nadeel zien, want op die manier geef je de bedrijfsleider tijd en ruimte om de overdracht globaal en op een rustige manier voor te bereiden. In de praktijk zien we van alles. Soms zijn de kinderen er klaar voor, maar hebben de ouders daar een andere mening over. In andere gevallen toont de volgende generatie geen interesse om in het bedrijf te treden. Of ziet de bedrijfsleider het niet als een cadeau om het bedrijf aan de kinderen over te laten en kiest men ervoor om de zaak aan een derde te verkopen. Wat er ook beslist wordt, onze uiteindelijke doelstelling is om de continuïteit van het bedrijf te bestendigen, zodat de overdrager met een gerust gemoed een volgende levensfase kan inzetten", besluit Johan Baetens.

BEKIJK DE VIDEO



LEES HET VORIGE ARTIKEL OVER OVERDRACHT VAN FAMILIEONDERNEMINGEN

