

# BEDRIJFSOVERNAME GROOTSTE UITDAGING VOOR DE SECTOR

In dit dossier richten we de focus op de bedrijfsoverdracht in familiale context. Wij hebben niet de ambitie om alle aspecten te bespreken, maar willen wijzen op de valkuilen die je moet vermijden om de overname te laten slagen. – *Luc Van Dijck*

**B**edrijfsovername is een van de grootste uitdagingen voor de land- en tuinbouwsector. Boerenbondvoorzitter Piet Vanthemsche vat dat als volgt kort samen: "Bedrijfsovername is een groot probleem. Hoe kunnen we jonge mensen motiveren om landbouwbedrijven over te nemen en een kader te creëren waarin zij een bedrijf kunnen overnemen met een toekomst die economisch en sociaal echt te verantwoorden is? De bedrijven worden groter. Er is de trend naar 'vervennoetschappelijking'. Maar er zijn nog overnames binnen de familie van de ouders naar (een van) de kinderen. Europa voorziet bijkomende steun voor jonge boeren. De Vlaamse overheid kan ook een inspanning doen. De sector zelf moet daar harder aan

werken. Boerenorganisaties en partners moeten ervoor zorgen dat zij de jongeren kunnen assisteren in goede duurzame bedrijfsovernames. Ik wil samen met Groene Kring een kenniscentrum oprichten rond bedrijfsoverdracht en bedrijfs-overname." (Kanaal Z - 1 maart 2013) De besprekingen omtrent de oprichting van een kenniscentrum voor bedrijfsoverdracht lopen en zullen wellicht in de loop van volgend jaar geconcretiseerd worden.

.....  
**Een bedrijf overnemen is het eindpunt van een lang en intensief proces.**  
.....

Dit dossier komt te vroeg om daarover uitsluitel te kunnen geven. Dit dossier rond bedrijfsoverdracht valt wel samen met het actieplan rond generatiewissel van Groene Kring, SBB en Innovatiesteunpunt, dat op Agribex wordt voorgesteld. In het kader van dit project worden concrete acties ondernomen om (potentiële) jonge starters in de land- en tuinbouwsector te informeren, te begeleiden en te ondersteunen.

Een bedrijf overnemen is het eindpunt van een lang en intensief proces. Of zo zou het toch moeten gaan. In de tijd tussen de eerste plannen en realisatie moeten de overnemer en de overdrager heel wat hinderpalen overwinnen. Er zijn een aantal nieuwe inzichten gegroeid. Een daarvan is de grotere aandacht voor het gesprek binnen de familie over de globale context van een bedrijfsoverdracht. Wie neemt het bedrijf over en onder welke condities? Hoe ziet de overnemer de toekomst van het bedrijf. Kan de overdrager zich in deze visie vinden? Wat zijn de rechten van de andere kinderen in het gezin? ... Het familiecharter en het overdrachtsplan zijn nieuwe hulpmiddelen die ertoe kunnen bijdragen om meer klaarheid te brengen in dit hele proces. Daarover vind je meer informatie in het artikel van Groene Kring. SBB is dé partner bij uitstek om het proces van bedrijfsoverdracht en -overname in goede banen te leiden. Overnamespecialist Jacky Swennen begeleidt ons doorheen heel dit proces. Gelijkberechtiging voor alle kinderen, geen overname zonder krediet, geen bedrijf zonder verzekeringen. De familiale, financiële en verzekeringstechnische aspecten worden uitgediept door specialisten van KBC. ■



*Tussen de eerste plannen en de uiteindelijke bedrijfsoverdracht moeten veel hindernissen genomen worden.*



## STAP VOOR STAP NAAR SUCCESVOLLE GENERATIEWISSEL

Een bedrijfsoverdracht is niet evident en vraagt de nodige aandacht om succesvol te zijn. Ook als er maar een kleinigheid fout loopt, kan dat al veel problemen geven. – *Dorien Bruynseels, Groene Kring*

**D**e kunst van een geslaagde bedrijfsoverdracht is om tijdig alle behoeften van de betrokken partijen te onderkennen en te vertalen in een aangepast overdrachtscenario. Een hele opdracht. Het komt erop aan stap voor stap te werk te gaan en je goed te laten adviseren.

### Drempelvrees

Onlangs stond Groene Kring een groep laatstejaarsstudenten te woord over het thema bedrijfsoverdracht. In deze groep zaten heel wat enthousiastelingen die maar al te graag het bedrijf van hun ouders wensten over te nemen. Toch

gaven velen van hen aan dat het gesprek aanknopen met hun ouders toch niet zo vanzelfsprekend was. In heel wat gevallen moet binnen de familie eerst de drempelvrees worden overwonnen om het overdrachtsproces aan te vatten. Ouders reageren vaak met de boodschap "Je hebt een goed diploma, waarom zou je nog land- of tuinbouwer willen worden? Kies voor zekerheid, een goede baan en een goed loon." En daarmee is het gesprek vaak afgelopen. Maar kandidaat-overnemers hebben er nood aan om te weten waar ze aan toe zijn. Zij zitten van hun kant te wachten op een ernstig gesprek, maar ze worden hier vaak in ontgoocheld

en raken ontmoedigd. Anderzijds is de reactie waar ze op botsen niet zo abnormaal. Uit onderzoek blijkt dat voor de overdragers de bezorgdheid over de financiële haalbaarheid voor de opvolger, de overdracht van het opgebouwde patrimonium en de mentale overdracht van het bedrijf de 3 voornaamste drempels zijn die het loslaten van het bedrijf voor hen bemoeilijken. Het is dan ook niet vanzelfsprekend om het bedrijf dat je als overdrager hebt opgebouwd zomaar uit handen te geven. Niettemin kom je zoals iedere bedrijfsleider ooit op een punt waarop je een keuze moet maken over het voortbestaan van het familiebedrijf en

zullen deze drempels toch samen overwonnen moeten worden.

### Vier stijlen

Johan Lambrecht en Jozef Lievens beschrijven in hun boek 'Het roer uit handen' 4 stijlen waarop ondernemers hun bedrijf verlaten. Zij baseerden zich op onderzoek van de Amerikaanse professor Jeffrey Sonnenfeld. Het vraagt niet veel verbeelding om deze types over te plaatsen naar de bedrijfsleiders in de land- en tuinbouw.

**De monarch** Deze bedrijfsleider draagt de kroon van bedrijfsleider tot aan zijn dood. Alleen een ernstige ziekte of een interne opstand kan hem dwingen het bedrijf voor zijn dood te verlaten. Monarchen creëren vaak een organisatie die hun vertrek niet kan overleven.

**De generaal** Deze bedrijfsleider geeft steeds de indruk dat hij akkoord gaat met de bedrijfsoverdracht, maar in feite wil hij na zijn afscheid zo snel mogelijk de leiderspositie opnieuw innemen. Dat probeert hij te bereiken door bijvoorbeeld onbekwame opvolgers te benoemen en opnieuw de macht over te nemen zodra zij mislukken.

**De ambassadeur** Deze bedrijfsleider staat gewillig zijn plaats af, maar blijft nog actief bij het bedrijf betrokken. Hij wil assisteren en begeleiden, maar hij wil niet langer leiden. Hij zal zijn opvolger advies geven wanneer die erom vraagt.

**De gouverneur** Deze bedrijfsleider neemt voorgoed afscheid van zijn bedrijf. Zoals de monarch vereenzelvigd hij het pensioen met een gebrek aan productieve activiteit. Daarom start hij na de bedrijfsoverdracht een nieuwe carrière op.

### Ben jij een ambassadeur?

Als overdrager ben je een belangrijke spilfiguur voor je opvolger binnen het overdrachtsproces. Je bent je er misschien niet steeds van bewust, maar als ouder kan je een enorm verschil betekenen. Even terug naar het gesprek met onze laatstejaarsstudenten. Op school hebben ze uiteraard heel wat kennis opgebouwd en nieuwe ideeën opgedaan, maar er zijn ook heel wat aspecten die ze enkel kunnen leren door hen mee te betrekken in het bedrijf. Denk aan de bedrijfsadministratie, inzicht in de bedrijfsrekening en onderhandelen met de veehandelaar. De jongeren zeggen dat ze bij deze zaken graag meer betrokken willen worden, maar alleen weten ze niet

goed hoe ze die openheid moeten creëren bij hun ouders. Toch heeft de manier waarop de (toekomstige) overdrager en (toekomstige) opvolger elkaar betrekken in elkaars visie, kennis en ideeën een belangrijke invloed, zowel voor, tijdens als na het overnameproces.

.....  
**Het is belangrijk dat je duidelijk maakt wat je wil.**  
.....

### Sprekend is zilver, zwijgen is fout

Hierboven werd al duidelijk hoe belangrijk de communicatie is in het kader van een bedrijfsovername. En dat geldt zeker voor onze Vlaamse land- en tuinbouw, waar de familiale verbondenheid met de bedrijven vaak nog in hoge mate aanwezig is. Vaak blijven wensen, bezorgdheid en verwachtingen onuitgesproken of niet duidelijk. Toch staat of valt heel het proces bij het duidelijk op tafel leggen van ieders be-

Die gaf aan dat hij in hun situatie eerder zou opteren om het bedrijf op te delen. De beide broers zouden in dat geval elk een eigen deel van het bedrijf overnemen, los van elkaar, maar wel onderling nog samenwerken. De cursist zei: "Ik was blij dat deze optie ter sprake kwam, want persoonlijk voel ik mij beter bij dit voorstel en had ik een aanknopingspunt om dit aan te kaarten." Ik hoef niet uit te leggen wat de mogelijke gevolgen zouden geweest zijn indien dit gesprek niet had plaatsgevonden. Een adviseur kan enkel vertalen wat je als klant (familie) van hem vraagt en wat je hem toevertrouwt. Indien je als (toekomstig) opvolger en overdrager je wensen niet scherp durft stellen, dan kan dat grote gevolgen hebben voor je eigen toekomst.

### De 5 stappen van een bedrijfsoverdracht

Een bedrijfsoverdracht is ongetwijfeld een complex proces en wordt meestal ook zo ervaren. Het is als een hoge berg die je moet beklimmen, met vallen en opstaan,



*Jonge mensen moeten een land- en tuinbouwbedrijf kunnen overnemen met een toekomst die sociaal en economisch perspectief biedt.*

hoeften. Een toepasselijk voorbeeld hoorde ik onlangs bij een van de deelnemers van de cursus 'Generatieoverdracht-doordacht'. Twee broers waren samen met hun ouders de bedrijfsovername aan het voorbereiden. Ze hadden al een aantal richtinggevend gesprekken achter de rug met de adviseur en zouden beiden via een aankoop van aandelen in het bedrijf stappen. Toch had de familie nog eens advies ingewonnen bij een derde persoon.

nog niet zeker wetend hoe je de top zal bereiken. Bovendien moet je wellicht ook heel je gezin meekrijgen. Eens je met zijn allen de top bereikt hebt, kan je spreken van een geslaagd proces. De eerste stap is de oriëntatiefase – hierin stel je onder andere je persoonlijke doelstellingen op, toets je jouw motivatie af en ga je na of je als gezin op één lijn zit. In de tweede stap informeer je je. Welke informatie heb ik nog nodig? Moet ik nog

een bijkomende opleiding volgen? De doelstelling is dat je in deze fase informatie verzamelt in functie van het opvolgingsproces, de keuzes die je moet maken

starters in de land- en tuinbouwsector te informeren, te begeleiden en te ondersteunen, in het bijzonder in de provincie Vlaams-Brabant. Maak kennis met een

event 'De Wissel' plaatsvinden. Ontdek op één centrale locatie alles over opvolgen en overdragen in de land- en tuinbouw! Je kan er terecht op verschillende infostanden, workshops en je kan beroep doen op individueel advies. Mis deze unieke kans niet!

**Familiecharter** Het familiecharter is een werkinstrument met als doel de communicatie over de sociale aspecten binnen het familiebedrijf op een objectieve manier te laten verlopen. Hierbij maakt de familie afspraken over de toekomst van het familiebedrijf en de rol van de familie. De doelstelling van elk familiecharter is dezelfde, al is elk familiecharter uiteraard uniek. Het charter kan worden gebruikt in de bedrijfsvoering en is een sterke troef voor een geslaagde bedrijfsopvolging. In het kader van het Vlaams-Brabantse project 'Ondernemerslift' kan het Innovatiesteunpunt experimenteel 4 familiecharters gratis helpen opstellen. Wie hiervoor in aanmerking wil komen, kan contact opnemen met innovatieconsulent Stijn Smet, e-mail: [stijn.smet@innovatiesteunpunt.be](mailto:stijn.smet@innovatiesteunpunt.be), tel. 0473 98 98 41.

**Startersfoon** Via tel. 016 24 64 64 krijg je gratis eerstelijnsadvies aangeboden. Je kan er terecht met elke vraag die betrekking heeft op de bedrijfsovername of de start in de land- en tuinbouwsector. ■

Meer info via [www.groenekring.be/dewissel](http://www.groenekring.be/dewissel). Het project 'Ondernemerslift' wordt onder de werknaam 'De Wissel' gerealiseerd met de steun van EFRO (Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling), het Hermesfonds (Agentschap Ondernemen - VIA) en de provincie Vlaams-Brabant.



Overnemer en overlater moeten op dezelfde lijn zitten. Anders wordt samenwerking moeilijk.

en op welke manier deze elkaar beïnvloeden.

In de derde stap stel je een overdrachtsplan op. Benader je toekomstige overdracht vanuit verschillende invalshoeken en plaats vervolgens alle mogelijke overdrachtsscenario's op een rij. Beschrijf de bijbehorende voor- en nadelen en maak pas dan een definitieve keuze voor je persoonlijk overdrachtsscenario.

In de vierde stap wordt het overdrachtsplan omgezet naar de realiteit. Het is uiterst belangrijk dat de afspraken over de timing van het overdrachtsproces, de taakverdeling en het beslissingsrecht correct worden omgezet in de praktijk.

In de vijfde stap blik je terug. Bekijk aandachtig hoe het proces verlopen is en stuur bij indien nodig. Het overdrachtsplan kan hierbij als een handig evaluatie-instrument gebruikt worden.

Het kan zijn dat je, tijdens het proces, bepaalde stappen zal moeten hernemen. Zo kan het zijn dat je bij de opstelling van het overdrachtsplan, toch nog op een vraag stuit die niet beantwoord bleek te zijn in de oriëntatiefase.

### 'De Wissel' brengt raad

Groene Kring, SBB Accountants & Adviseurs en Innovatiesteunpunt zijn samen in het project 'Ondernemerslift' gestapt. In het kader van dit project worden concrete acties ondernomen om (potentiële) jonge

greep uit deze acties onder de naam 'De Wissel, opvolgen en overdragen in de land- en tuinbouw'.

**Brochures** Op de landbouwbeurs Agribex stelt Groene Kring 2 gloednieuwe brochures voor: een exemplaar voor de opvolger en eentje voor de overdrager. Beide brochures behandelen de 5 stappen in het overdrachtsproces en bieden tal van concrete tips. Daarnaast wordt ingezoomd op sociale, financiële, juridische en fiscale aspecten. De brochure is vanaf 6 december verkrijgbaar.

**Event** Op vrijdag 14 maart 2014 zal in het Koning Boudewijnstadion in Brussel het

## WAT MET HET NIEUWE GLB?

Het hervormde GLB baseert het recht en het aantal nieuwe betalingsrechten op de verzamelaanvraag 2013. Het gedeeltelijk meenemen van de historische rechten wordt gekoppeld aan de verzamelaanvraag 2014. Dit leidt tot heel wat vragen bij jonge overnemers. In principe gaat de overheid uit van de continuïteit van de onderneming. Bij overname van een bedrijf en de bijbehorende toeslagrechten worden alle afgeleide rechten mee overgenomen. Strikt juridisch moet dit expliciet opgenomen zijn in het overnamecontract. Dit kan ook achteraf nog worden toegevoegd bij al afgeronde overnames. Zorg dus zeker dat dit geregeld is. Win hierover tijdig het nodige advies in. De overheid moet specifiek aandacht hebben voor gedeeltelijke overnames en hiervoor gepaste maatregelen uitwerken om alle rechten te verzekeren aan de jonge overnemer.



© GROENE KRING

# BEDRIJFSOVERNAME IN GOEDE BANEN LEIDEN

Aan de zakelijke afhandeling van de bedrijfsoverdracht gaat een stapsgewijze voorbereiding vooraf. De overlaters, overnemers en het bedrijf moeten 'overnamerijp' zijn. Als alle partijen de verwachtingen en doelstellingen besproken hebben, wordt de zakelijke afhandeling eenvoudiger. – *Jacky Swennen, SBB*

In de voorbereiding toetsen we eerst de sociale aspecten af voordat we de eigenlijke zakelijke afwerking van de overname opstarten. Uit ervaring weten we dat onuitgesproken verwachtingen en visies een tijdbom kunnen leggen onder de toekomstige uitbating. Onthoud dat je partner en je gezinsleden je eerste adviseur moeten zijn.

## Samenwerking of niet?

Wegens de leeftijd van de overlaters (ouders zijn 50 en kinderen 25 jaar) op het moment van de overname en wegens de steeds groeiende (arbeids)omvang van de

bedrijven, is er vaak een samenwerkingsverband nodig van overlatende en overnemende partijen. Beide partijen hebben vaak een andere visie. Bijvoorbeeld de ouders die al deels aan uitbollen denken en de vrijwaring van het patrimonium voor de andere kinderen, en de overnemer die denkt aan een ambitieus investeringsplan. Dit soort situaties moeten voor de duur van de samenwerking – vaak meer dan 10 jaar – gestructureerd worden. Een tip, houd privé en bedrijf zo veel mogelijk gescheiden. Niet alleen financieel, maar ook in tijd en ruimte. Moeder moet dus niet zien wat je 's avonds op

tafel zet en hoe laat je van de vergadering van de bedrijfspilide thuiskomt ...

## Samenwerkingsvormen

Om een samenwerking te concretiseren zijn er in principe 2 samenwerkingsvormen mogelijk, namelijk een vennootschap of een maatschap (ook wel feitelijke vereniging of samenuitbating genoemd). Tot zowat 10 jaar geleden werd bijna standaard voor de maatschap gekozen. Het is de meest eenvoudige bedrijfsvorm met weinig (oprichtings)kosten, maar deze vorm heeft ook enkele nadelen. De maatschap heeft geen eigen rechtsper-

soonlijkheid: eigenlijk is het een feitelijke vereniging van 2 of meer leden. Derden kunnen zich niet naar de maatschap richten maar wel naar de individuele leden, die persoonlijk aansprakelijk blijven. Een maatschap heeft wel een eigen btw-nummer maar een investering in onroerend goed, bijvoorbeeld een stal, stelt een probleem. Wie doet deze investering? De overlater, de overnemer of de maatschap op het niveau van de financiering (krediet)? Wat met VLIF, btw en op wiens grond wordt de stal gezet? Met andere woorden, van wie is die stal in eigendom? Dit is op zich al een moeilijk vraagstuk. Het probleem wordt nog groter bij de beëindiging van de maatschap, als er een overdracht van de maatschap naar de overnemer is. We riskeren dan ofwel btw-verlies, VLIF-verlies en/of betaling van registratierechten. Bovenstaande problemen zijn veel beter te sturen in een vennootschap. Een vennootschap heeft zelf rechtspersoonlijkheid en kan dus zelf investeringen doen, eventueel op grond van iemand anders (bijvoorbeeld van de ouders of kinderen met een recht van opstal). Een vennootschap kan echter ook andere voor- en nadelen hebben: er zijn meer (oprichtings)kosten, er is een striktere scheiding tussen bedrijf en privé, men kan de aansprakelijkheid inperken (bvba) ... Vooral de samenwerking kan men beter structureren op het niveau van vermogen (aandelenstructuur) en op dat van de bedrijfsleiding (bestuurders), maar er kan ook gedacht worden aan flankerende vennootschappen (om te sorteren, eigen loonwerk, patrimoniumbeheer ...).

### Welke vennootschap kiezen?

Behalve de landbouwvennootschappen (LV) zitten alle vennootschappen in het fiscale regime van de vennootschapsbelasting en btw-boekhouding. Dit is een voordeel voor investeringsgerichte bedrijven, maar een nadeel voor een bedrijf met veel premies (VLIF, toeslagrechten) die in de personenbelasting veel gunstiger belast worden. Voor de betere bedrijven is het barema meestal gunstiger en daar kun je geen beroep op doen als vennootschap (behalve voor de LV). Een ander aspect is de pachtwetgeving. De overdracht van pacht naar een vennootschap veronderstelt een akkoord van de eigenaar voor de pachtoverdracht. Dit is niet zo bij een maatschap of een LV, maar wel bij een bvba. Deze bvba heeft

## STARTERSFONDS VAN BOERENBOND EN SBB

Onder bepaalde voorwaarden kan een overnemer zijn bedrijfsoverdracht gratis laten begeleiden door de bedrijfseconomische adviseurs van SBB. Je kan tot 2500 euro (+ btw) terugbetaald krijgen indien de overnemer lid is (of wordt) van Boerenbond; een bedrijfseconomische boekhouding start bij Boerenbond of SBB; en klant wordt bij SBB voor fiscaliteit, mestaangifte en de aangifte van de verzamelaanvraag.



*Je hebt professionele hulp nodig om de juiste keuzes te maken en voor alle administratieve verplichtingen.*

dan wel als grote voordeel dat de vennoten en bestuurders beperkt aansprakelijk zijn terwijl de vennoten in een maatschap en in een LV persoonlijk aansprakelijk blijven. De voor- en nadelen van de keuze van bedrijfsvorm moeten geval per geval bekeken worden.

Een vrij groot voordeel van een vennootschap is dat de administratieve overdrachten van bedrijfsbekleding, productierechten en zelfs onroerend goed, maar eenmaal moeten overgedragen worden naar de vennootschap en dat de continuïteit op een eenvoudige manier kan verzekerd worden. Zo kan men in de toekomst de aandelenstructuur of het bestuur van een vennootschap wijzigen zonder over-

drachten van activa. Bijvoorbeeld, als de stal of serre in de vennootschap zit, moeten bij een overdracht enkel de aandelen worden verhandeld en hoeft je niet bij de notaris te passeren om veel registratierechten en erelonen te betalen.

### Bedrijfsvorm

Uit bovenstaande voorbeelden blijkt dat de keuze van de juiste bedrijfsstructuur zeer belangrijk is in de optimalisatie van de bedrijfsvoering. De optimalisatiemogelijkheden van fiscaliteit, btw, registratierechten, VLIF-steun en (oprichtings-)kosten van de nieuwe bedrijfsstructuur zijn veel groter dan de kosten van een goed advies en de oprichtingskosten van

die bedrijfsstructuur. Overlaters en overnemers moeten hier, in overleg met hun adviseur, veel aandacht aan besteden en een goed onderscheid maken tussen hoofd- en bijzaken.

### Overnamebedrag

Eén van de hoofdzaken is uiteraard het overnamebedrag: hoe bepaal je dit en hoe groot zal het zijn? Vele ouders wensen hun overnemers een goede start toe en zijn bezorgd over een groot overnamebedrag. Maar ze denken ook aan hun

het voorwerp van de juridische overeenkomst maar ook de basis van het krediet, de VLIF-steun, de btw-taxatie of -detaxatie, de belasting (voor meerwaarden bij de overlater en afschrijvingen bij de overnemer) en eventuele registratierechten. Dus de inventaris is meer dan de optelsom van dieren, machines en voorraden. Gelukkig bestaat tussen eerstegraadsverwanten het voortzettingstelsel. Eenvoudig gezegd betekent dit dat de ouders (bij overdracht naar kinderen) op de overnamesom geen belastingen hoeven te

wel wegwijns in maken. Een delicaat hoofdstuk vormt de waardering van productierechten (quota, NER-D's, toeslagrechten, navetten, handelsfonds ...). Let op, want er zijn verschillen van streek tot streek. Neem bijvoorbeeld de emissierechten. Veel overlaters hebben die 'gratis' verworven, maar bij stopzetting en externe verhandeling hebben ze wel een bepaalde waarde. Moeten die dan bij overdracht binnen de familie aangerekend worden of niet? Bij familiale overname gebeurt dat zeer dikwijls niet, maar dan worden in dat voorkomende geval bewaerende clausules ingebouwd om deze rechten vast te klikken aan het bedrijf.

### Gefaseerde overnames

Gelukkig zijn er bij overnames 2 belangrijke hulpmiddelen, VLIF en fasering. Precies omdat veel overnames in hun totaliteit te zwaar wegen op de uitbouw van het bedrijf worden ze dikwijls gefaseerd. Dit kan in een vennootschap en ook bij 'klassieke' overnames. Hierbij wordt in een eerste fase enkel de roerende bedrijfsbekleding overgenomen en in een latere fase het onroerende. Vooral grond ligt moeilijk: voor jonge overnemers is grond in bedrijfseconomische termen veel te duur. Dure grond legt vandaag een hypotheek op de bedrijven. Niet toevallig dat we meestal bij overnamegesprekken voorzichtig ook successieplanning ter sprake brengen. De nieuwe procedure van schenking binnen de familiale onderneming biedt hier veel perspectieven. Alleszins moet een overnemer voldoende rechtszekerheid hebben. Indien in een eerste fase enkel de roerende goederen worden overgenomen moet men minstens via pacht of pachtoverdrachten voldoende zekerheden voor bedrijfsgebouwen en landbouwgronden inbouwen.

### Wat zijn de verdere toekomstplannen?

Elke overnemer moet samen met zijn samenwerkende partner (vriend(in), echtgenoot, ouders in de maatschap) een toekomstvisie en -plan maken. De spiegel hiervoor is niet het bedrijf van de buurman maar wel het bedrijfseconomisch resultaat van je eigen bedrijf. De sterktes en de zwaktes komen tot uiting bij de analyse van de bedrijfseconomische boekhouding. Het doet er niet echt toe in welke sector je zit. Wel geldt 'Wat je doet, moet je goed doen'. Bedrijfsleiders die onder het gemiddelde scoren, hebben het



*Je toekomstplannen moeten vorm krijgen binnen het kader van je capaciteiten als bedrijfsleider en ondernemer.*

eigen toekomst en aan die van de andere kinderen die ze gelijk willen behandelen. De overnamesom is de eerste echte grote investering van de nieuwe bedrijfsleider. De inventaris met het overnamebedrag is het belangrijkste (zakelijk) voorwerp van de overnameregeling. Het is niet alleen

betalen. Tussen derden ervaart SBB steeds meer problemen bij overdracht inzake meerwaardenbelastingen en is de nodige voorzichtigheid geboden. Er zijn veel waarderingsmethodes van de roerende en onroerende goederen. Een ervaren overnamebegeleider zal je daar



Voor iedere sector geldt: 'Wat je doet, moet je goed doen!'

moeilijk om een investeringsplan rond te krijgen. Word dus eerst beter en dan pas groter. Je toekomstplannen moeten vorm krijgen binnen het kader van je capaciteiten als bedrijfsleider en ondernemer. Dit lijkt vanzelfsprekend, maar de meeste mislukkingen vinden hier hun oorsprong.

### Het bedrijfsplan

Een bedrijfsplan is meer dan een vergelijking tussen de berekening van de aflossingstabel van het overnamekrediet en de mogelijke opbrengsten van het bedrijf. Eerst proberen we de toekomstvisie te vertalen in cijfers. Dus naast de overname

moet ook de tweede fase van de overname (bijvoorbeeld het onroerend) worden ingepland. En ook alle investeringen die je de eerste 10 jaar van plan bent. Noodzakelijke renovaties, heroriëntaties en/of uitbreidingen worden begroot en er worden aflossingstabellen gemaakt, al dan niet rekening houdend met VLIF-steun.

Deze methodiek is nuttig om alles op één plaatje te krijgen, waardoor je een gezonde spreiding van de lasten krijgt en ... niets vergeet. Dit laatste lijkt onbeduidend maar de ervaring leert dat vele nieuwe stallen niet vol geraken omdat men de

middelen om vee, voer en nutriënten-emissierechten te kopen vergat te voorzien. Bovendien wordt bij een uitbreiding de behoefte aan bedrijfskapitaal onderschat. Vaak wordt vergeten dat het bij de opstart of een uitbreiding een volledige productiecyclus duurt voordat er opbrengsten zijn. Kosten komen altijd voor de opbrengsten. Er moet ook steeds een voldoende buffer zijn, vooral omdat de marktprijzen meer schommelen dan vroeger.

De opbrengsten inschatten is erg moeilijk. We weten niet wat de melkprijs, de tomatenprijs of de tarweprijs op 3 september 2014 zal zijn. We werken daarom met historische gemiddelden van de sector. Als belangrijkste resultaat van het bedrijfsplan worden een aantal financiële ratio's berekend waaronder de terugbetaalcapaciteit, het verwacht gezinsinkomen en de investeringsreserves.

### De administratieve afhandeling

Naast het overname- en pachtcontract, of desgevallend de oprichting van de vennootschap en verkoopovereenkomst van aandelen, zijn er onnoemelijk veel andere administratieve besloemingen. Een goede adviesverlener brengt deze tegelijkertijd ook in orde. De kruiscontroles van de overheidsdiensten zijn zo talrijk dat alle randadministratie best uniform in orde wordt gebracht om problemen te vermijden. Dus btw-nummer, fiscale certificaten, RSZ, sociaal secretariaat, ALV, VLM, FAVV, Rendac, Sanitel, VLAM, VMM, mazoutcontingent ... zelfs de recente problematiek van nummerplaten en keuring van de tractoren zullen we bij elke overname in goede banen leiden. SBB vindt het belangrijk dat deze administratieve overdrachten ook correct verlopen, want ze mogen geen bijkomende zorg zijn in het overnameproces. Overlater en overnemer moeten zich kunnen concentreren op de hoofdzaken: het sociaal psychologisch draagvlak binnen de familie, een visie en een verantwoord toekomstplan, een aangepaste bedrijfsstructuur, sterke bedrijfseconomische resultaten binnen een gezond ondernemerschap, gezonde financiële ratio's met voldoende buffer. Veel succes! ■

## SCHENKING FAMILIALE ONDERNEMING AAN 0%

Om bedrijfsoverdrachten in familieverband vroeger bespreekbaar te maken, en dus vlotter te laten verlopen, heeft de overheid een belangrijke stimulans gegeven onder de vorm van een 'vrijstelling van registratierechten bij een schenking familiale onderneming'. Een van de voorwaarden is dat de schenker zelf nog exploitant is of samenwoont met de exploitant. Vandaar dat deze regeling voor de bedrijfsovername moet worden geregeld.

De meest eenvoudige praktische toepassing ziet er als volgt uit: de ouders/overlaters schenken voor de overname blote eigendom van (een deel van) de landbouwgronden en in sommige gevallen de bedrijfsgebouwen in onverdeeldheid aan de kinderen en behouden het vruchtgebruik. Op deze schenking moet men geen registratierechten betalen. Met deze techniek spaart men zeer veel (progressieve) schenkingsrechten of successierechten uit.





# GELIJKBERECHTING EN RENDEMENT

De eerste zorg van de overlaters is de gelijkberechtiging van alle kinderen. Dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan, maar er zijn wel wat mogelijkheden. Iedere overname staat of valt met het krediet dat de overnemer kan krijgen om de zaak te financieren. We bekijken hoe de kredietadviseur te werk gaat. – *Luc Van Dijk*

**W**ij spraken met Ann De Meyer, adviseur land- en tuinbouw van KBC, en met Christian Tits, juridisch adviseur land- en tuinbouw van KBC, over de sociale en financiële aspecten van een dossier bedrijfsovername. Christian Tits is in zijn opdracht meer gericht op de overlater dan op de overnemer. "Ik voer cliëntgesprekken rond de generatiewissel. Meestal heb ik contact met vijftigplussers in het kader van het toekomstige overlaten van hun bedrijf en het klaarzetten van de bedrijfsstructuren. Ideaal is een eerste gesprek met de ouders over hun wensen en verlangens in

verband met de toekomst van hun levenswerk. We bekijken de verschillende mogelijkheden met de voor- en nadelen. De ouders kunnen daar dan eens goed over nadenken om dan nadien eventueel een voorstel te bespreken met hun kinderen."

## Gelijkberechtiging

"Niemand verwacht dat van bij de eerste besprekingen binnen de familie het dossier kan worden afgerond", gaat Christian Tits verder. "Ieder dossier is maatwerk. Er komt heel wat bij kijken. Voor de overdragers is het een emotioneel mo-

ment om te beslissen wat er met hun levenswerk zal gebeuren. Ook de sociale aspecten zijn belangrijk. De ouders willen in normale omstandigheden al hun kinderen gelijk behandelen. Het is dus zoeken naar een modus vivendi om alle kinderen een gelijk deel te geven. Het is belangrijk om alles meteen correct te doen om toekomstige conflicten tussen de kinderen te vermijden. We proberen steeds een correct en objectief advies mee te geven. De technische kant van de zaak is zeker even belangrijk. Het is de uitdaging om te zoeken naar de meest optimale vorm om, ook met een zo voordelig mogelijke

fiscaliteit, roerende en onroerende goederen over te laten aan de volgende generatie. Dat kan bijvoorbeeld deels met schenkingen gebeuren, om zo de overname wat draaglijker te maken voor de overnemer. Onze land- en tuinbouwbedrijven zijn de afgelopen decennia immers al maar groter geworden, terwijl ook de waarde van de landbouwgronden stelselmatig is gestegen. Maar soms zijn er situaties waarin bepaalde pistes niet meer mogelijk zijn door keuzes uit het verleden, bijvoorbeeld wat bedrijfsstructuur betreft. Er zijn meerdere opties mogelijk, die verschillen van geval tot geval. Er bestaat geen echt standaarddraaiboek voor bedrijfsovernames, door de complexiteit van de diverse regelgeving in land- en tuinbouw.

Als er genoeg financiële middelen voorhanden zijn om naast een (gedeeltelijke) schenking van het bedrijf ook de andere kinderen te compenseren, is er geen probleem. Maar meestal is dat niet het geval. Dan moet naar andere oplossingen gezocht worden. Zo kunnen de ouders bijvoorbeeld de landbouwgronden in onverdeeldheid aan alle kinderen samen schenken. Het voordeel is dan dat alle kinderen gelijkberechtigd worden. Nadeel kan zijn dat in zulke gevallen meestal een pachtcontract gevestigd wordt (loopbaanpacht of lange pacht van 18 of 27 jaar) om de exploitatie van de overnemer te verzekeren. En dat heeft dan weer een impact op de waarde van die gronden. Dat speelt in het nadeel van de andere onverdeelde medeëigenaars die later uit onverdeeldheid zouden willen treden en dus hun deel zouden willen verkopen. Ook kunnen zich problemen voordoen wanneer de overnemer niet uit onverdeeldheid kan of wil treden, terwijl zijn broers of zussen hier wel reeds op aansturen.

Het komt ook voor dat er geen gesprek binnen de familie op gang komt en dat de eenvoudige mededeling volgt 'dat de zoon het bedrijf overneemt'. Een overleg binnen de familie is natuurlijk wenselijk, maar wij kunnen dat niet opleggen. We zullen er wel op toezien dat alles correct wordt geregeld zodat bijvoorbeeld de vergunningen en pachtrechten op de juiste manier worden overgedragen, waardoor grondgebruik en exploitatie verzekerd zijn. De fiscus zal er ook op toezien dat de waardering van de onroerende goederen correct gebeurt, zodat de verkoop plaatsvindt voor de werkelijke waarde."



*Voor de overdragers is het een emotioneel moment om te beslissen wat er met hun levenswerk zal gebeuren.*

## Kredietverlening

Ann De Meyer adviseert als adviseur land- en tuinbouw over de toekenning van de kredieten van de overnemer en over de omvang van de kredietbedragen. "Wij komen in beeld op het moment dat er beslist is dat het landbouwbedrijf effectief zal worden overgedragen. In een ideaal scenario wordt een overnamedossier minstens een jaar op voorhand opgestart. In een eerste gesprek worden de plannen besproken. Wat wil de overnemer? Wat wil de overlater? Wat moet er overgedragen worden, roerend en onroerend goed? Welke bedragen wil de overlater? Wat wil de overnemer ervoor betalen? Wat is het overnameplan? Waar kunnen we subsidies verkrijgen? Wordt er nog samengewerkt? Op welke manier? Wat wordt de bedrijfsstructuur? Een eenmanszaak, een maatschap, een vennootschap? Allemaal zaken die moeten rijpen en die tussen alle partijen onderling moeten worden afgestemd."

## Huiswerk

"Het is voor ons belangrijk dat de administratie in al deze dossiers correct gebeurt. Daarvoor schakelen wij door naar de bedrijfsconsultant of accountant. Wij hebben een overnamecontract nodig, een inventaris, een financieel plan, de bedrijfsboekhouding ... Wij kunnen een algemeen advies geven, maar de concrete

uitwerking is voor de bedrijfsadviseur. Na een maand of 2 komen we dan terug samen. Kunnen alle partijen zich vinden in de besproken aanpak? Is er een akkoord over de inventaris, over de bedragen? Onder welke structuur gaat het bedrijf verder? De beste benadering is dat de adviseurs van de verschillende disciplines samenzitten. Zo'n direct contact werkt het gemakkelijkst. Als we opmerkingen hebben, dan geven we die. Dan slaan wij voor het bedrijf aan het rekenen. Wat kan er verdiend worden? Wat kan er terugbetaald worden? Dat is het huiswerk dat wij steeds moeten maken om te zien of er voldoende terugbetalingscapaciteit is. Wij maken een eigen financiële analyse. Dat is maatwerk. Dan trachten we creatief te zijn met looptijden en de nodige flexibiliteit. Uiteindelijk komen wij tot een beslissing: onder welke voorwaarden kunnen wij een bepaald kredietbedrag geven? Een van de vragen is inderdaad wat er gemiddeld per jaar verdiend kan worden. De volatiliteit in de opbrengsten vlakken we uit door de inkomsten over meerdere jaren te berekenen. In de goede jaren moet er gespaard worden om de slechtere jaren te bufferen. Welk kapitaal is er nodig en wat is de eigen inbreng van de overnemer? Wat er kan verdiend worden is de basis om te zien wat er kan terugbetaald worden, met daarbovenop nog een zekere

marge. We berekenen de financiële toestand zonder rekening te houden met VLIF-steun.”

### Terugbetalingscapaciteit

“Als dit onderzoek naar de kapitaalsbehoefte en het rendement slecht uitvalt, dan stopt het verhaal. Ofwel moet de overname goedkoper gebeuren. De berekening van de terugbetalingscapaciteit is essentieel. Als je meer moet terugbetalen dan je kan verdienen met daarbij nog een zekere marge, dan gaat het niet. Wij stellen onze limiet wat het krediet betreft. Is er meer geld nodig, dan moet dat elders dan bij de bank gezocht worden. Ofwel moet de prijs dalen. Bij overnames in familiaal verband gaan de partijen vaak nog een stap verder om een oplossing te vinden. Dat is ook logisch. De ouders zijn vaak best fier dat een van de kinderen het bedrijf wil verder zetten en willen er dan ook alles aan doen om de overdracht te laten slagen.”

### Flexibel zijn

“Het is mijn overtuiging dat bij een overname in familiaal verband enige soepelheid moet worden gehanteerd”, legt Ann De Meyer uit. “In het geloof dat jonge mensen nog kunnen starten als landbouwer, mag je als familie niet alles tot op de laatste euro willen uitrekenen. Als de andere kinderen het onderste uit de kan willen, dan wordt het een moeilijke zaak. Of als de partners van die broers of zussen niet landbouw-minded zijn, kan het ook fout gaan. Als iedereen tot de laatste euro zijn deel wil, dan kan de conclusie wel zijn dat een overname niet zal lukken. Dat de eigen inbreng onvol-

.....

Als je meer moet terugbetalen dan je kan verdienen, dan gaat het niet.

.....

doende is en dat de bank niet kan financieren. We kunnen pas een krediet verstrekken wanneer we een oplossing gevonden hebben.”

“Meestal lukt dat wel”, haakt Christian Tits daar op in. “Ik heb nog maar in weinig dossiers een familiale overdracht gehad die geen doorgang kon vinden. Er wordt altijd wel een oplossing gevonden. Dat komt door de flexibiliteit die kan gehanteerd worden. Ouders kunnen een deel schenken. Dat kan de last op de overnemer een beetje verlichten. Of de overname kan gefaseerd verlopen. Eerst een deel van de exploitatiezetel overnemen, daarna een deel van de gebouwen en/of de gronden, de resterende roerende bedrijfsbekleding ... Dergelijke fasering verlaagt de kredietlast. Zo kunnen kapitaalintensieve bedrijven toch nog overgenomen worden. Een andere mogelijkheid is het systeem van uitgestelde betaling waarbij pas bij het opvallen van de nalatenschap de andere kinderen een gelijk bedrag kunnen ontvangen. Een verkoop met gespreide betalingen kan ook. Er zijn nog tal van andere mogelijkheden. Elk dossier is maatwerk.”

### Valkuilen

Een probleem is vaak de té korte tijdsperiode die overnemer en overlater voorzien om de hele procedure te doorlopen. Dan moet het ineens allemaal erg snel, in enkele weken, gebeuren. Dat maakt de kans op foute beslissingen groter. Het besef dat de zaken fout zijn aangepakt komt pas later. Hoe vroeger je over de zaken kan nadenken, hoe beter.

Een andere valkuil is soms ook de bedrijfsstructuur. De bedrijfsvorm moet aangepast zijn om een flexibele overname te kunnen doen, om alle mogelijkheden open te houden om fiscaal zo gunstig mogelijk te kunnen overdragen. Soms is de gekozen bedrijfsstructuur uit het verleden niet altijd even aangepast aan veranderende situaties. Eenmanszaak? Maatschap? Venootschap? Zeker bij grote investeringen is het belangrijk ook eens na te denken of de huidige bedrijfsvorm nog steeds de ideale is/blijft. Ook goede afspraken en een duidelijk uitbatingcontract zijn belangrijk. Hoe werk je samen? Wie werkt nog hoeveel? Alle doemscenario's moeten eigenlijk op voorhand besproken zijn.

Veranderen van bedrijfsstructuur kost ook geld. Een te dure overname is ook een valkuil. Dat sleep je je hele carrière mee.



Goede afspraken en een duidelijk uitbatingcontract zijn belangrijk.

Je hebt hulp nodig om in die papierwinkel je weg te vinden en om in orde te zijn met alle administratieve verplichtingen. Dat zijn zaken die je niet alleen aankan.

Je moet ook zien dat je de pachtrechten kunt verkrijgen, dat je over de onroerende goederen kan beschikken die nodig zijn voor je exploitatie. Als het eigendom is die overgaat op de verschillende kinderen, moet je zien dat de overnemer de gronden zal kunnen blijven gebruiken. Ook de pachtgronden van de overlater moeten bij de overnemer terechtkomen. Dat is niet altijd evident. Soms zijn er ingewikkelde en oude constructies creatief te ontrafelen. Een heel onaangename ervaring kan zijn dat niet alle kosten berekend zijn.

Weet wat er op je bedrijf te verdienen valt. Je moet daarmee bezig zijn. Dat is een basisvereiste. Soms hebben jongeren daar nog niet bij stilgestaan! Management en techniciteit worden zo belangrijk. Aan een zo laag mogelijke kostprijs produceren. De overnemer moet daar meer mee bezig zijn. Hij moet weten welke technische resultaten hij moet halen. Een goede basis daarvoor is een volledige en goede bedrijfseconomische boekhouding. Het is soms beter nog een paar jaar langer

de stiel te leren dan direct over te nemen ... De saldoverschillen op bedrijven kunnen hoog oplopen. We maken zelf ook een eigen berekening op basis van de technische kengetallen. Wij geven geen technisch advies, dat is voor anderen. Maar we zien technisch mindere resultaten wel als een pijnpunt dat een terugslag zal hebben op het financieel rendement. En dat heeft dan weer zijn weerslag op wat er te verdienen valt en dus ook op de terugbetaling van het krediet.

Zijn we goed bezig? Wat zijn de plannen? De opvolging van het bedrijf is noodzakelijk. KBC heeft in Vlaanderen een netwerk van een tachtigtal relatiebeheerders land- en tuinbouw. De relatiebeheerder heeft minstens eenmaal per jaar contact met de klant, om het bedrijf op te volgen en te evalueren, samen met de bedrijfsleider(s). ■

## ALTERNATIEVE FINANCIERING

Ook binnen KBC wordt er nagedacht over hoe kapitaalintensieve land- en tuinbouwbedrijven ook in de toekomst nog kunnen worden overgedragen. Als de kredietaanvrager zijn eigen inbreng kan verhogen, dan kan het kredietbedrag dalen en zal de bank vlugger over de brug komen. Hoe kan de eigen inbreng worden verhoogd? Misschien met externe financiers, met inbreng van derden. Dat heeft wel gevolgen op het vlak van zekerheid en bestuurbaarheid. Maar toch kan de boer zijn bedrijf verder uitbaten.

Een stukje van de winst is dan wel voor de investeerders. Misschien is een fonds een oplossing: externen die willen instappen in een fonds dat investeert in landbouwbedrijven. De landbouwsector kan aantonen dat er over meerdere jaren iets verdiend kan worden. Het blijft een belegging met een zeker risico en onzekerheid. Het is een investering deels uit een zeker idealisme, uit overtuiging om landbouw te laten bestaan binnen een duurzaam kader ... Misschien kan de VLIF-steun op een andere manier geregeld worden? Kunnen we die steun niet vooraf geven als eigen inbreng, om zo de jongere op een andere manier te steunen? We moeten ook niet te hard van stapel lopen, want meestal gaat het toch nog om, weliswaar grotere, familiale bedrijven die nog 'te overzien zijn'. Het is nog geen 'fabriekslandbouw'.

De bestaande verzekeringen van het over te nemen bedrijf zonder meer kopiëren is echt *not done*. Bij een overname veranderen ook de risico's en moet een verzekeringspakket op maat worden gemaakt. Vergeet ook niet tijdig je verzekering af te sluiten. Aan de hand van een risicoanalyse overloop je best samen met je verzekeringsagent de volgende 3 domeinen: patrimonium, bedrijfswerking en mensen. Je berekent de kans dat een risico zich voordoet en de financiële gevolgen ervan. Dan ga je na of je bepaalde risico's kan elimineren of verminderen. Van de risico's die overblijven zijn er die je zelf kunt dragen, maar voor de risico's waarvan de gevolgen het bestaan van je bedrijf in gevaar kunnen brengen, zoek je best een oplossing in de vorm van een verzekering.

### Patrimonium

Onder patrimonium verstaan we de gebouwen, de inhoud en het bedrijfsresultaat. Een brandverzekering is geen wettelijk verplichte verzekering, maar wordt wel opgelegd door de kredietverstrekker. De verzekerde kapitalen moeten overeenkomen met de werkelijkheid. Voor de schatting van de gebouwen is het gebruik van een evaluatiesysteem aangewezen, het kapitaal van de inhoud bepaal je zelf. Naast brand en storm kunnen andere gevaren je patrimonium aantasten. Denken we maar aan de verstikking van

.....  
Bij een overname veranderen de risico's en moet een verzekeringspakket op maat worden gemaakt.  
.....

varkens en kippen. Kostbare installaties en machines verzekert je best tegen alle risico's en tegen machinebreuk. Ga ook na of je oogst verzekerd moet worden tegen brand. Wat indien je oogst getroffen wordt door hagel of door andere ongunstige weersomstandigheden? Eventuele overheidssteun wordt met 50% verminderd indien de landbouwer geen hagelverzekering heeft.

Een vaak onderschat risico is het bedrijfsverlies. Bij een zwaar schadegeval zit je meestal voor een bepaalde periode zonder inkomen. De vaste kosten en de



© MARCEL BEKKEN

## GOED VERZEKERD AAN DE START

De vakkennis van de bedrijfsleider staat voorop. Maar er zijn nog andere factoren die belangrijk zijn voor de rentabiliteit, of zelfs voor het voortbestaan van het bedrijf. Als beginnend ondernemer moet je deze risico's goed inschatten.

– Jos Nijst, adviseur Schadeverzekeringen KBC Verzekeringen

kosten voor je levensonderhoud vallen echter niet weg. Een bedrijfsschadeverzekering of een verzekering tegen productieverlies helpt je om deze moeilijke periode te overbruggen.

### Bedrijfswerking

Het domein bedrijfswerking behelst heel het gebied van de aansprakelijkheidsverzekeringen. Wat als je bedrijf schade toebrengt aan anderen? Wat als je landbouwproducten schade veroorzaken aan anderen? Een bedrijfspolis aansprakelijkheid-exploitatie en aansprakelijkheid-nalivering is een absolute noodzaak. Een wettelijk verplichte aansprakelijkheidsverzekering is de motorrijtuigenverzekering. Een aansprakelijkheidsverzekering is niet volledig zonder rechtsbijstand. Indien je zelf schade lijdt door de fout van iemand anders, helpt deze verzekering je om je schade terug te vorderen. Ze staat

je ook bij wanneer iemand anders jou aansprakelijk stelt. Advocaat- en expertisekosten kunnen hoog oplopen.

### Mensen

Uiteraard kan een bedrijf niet zonder mensen. In de eerste plaats bedoelen we jezelf als zaakvoerder. Je kan een ongeval krijgen of (zwaar) ziek worden waardoor je niet meer kan werken. Een polis gewaarborgd inkomen verzekert je van een vervangingsinkomen en een hospitalisatieverzekering dekt de medische kosten die niet door het ziekenfonds terugbetaald worden. Een polis overlijden zorgt voor financiële zekerheid voor je nabestaanden. Deze polis is onder bepaalde voorwaarden trouwens fiscaal aftrekbaar zoals een levensverzekering die een kapitaal voorziet voor je pensioen. Een Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen (VAPZ) is een fiscaal aftrekbare beroeps-

kost en heeft als extra voordeel dat je minder sociale lasten betaalt. Indien je een vennootschap hebt, kunnen deze verzekeringen betaald worden door de vennootschap in het kader van een Individuele Pensioen Toezegging (IPT) of een groepsverzekering.

Voor kinderen en andere inwonenden is een ongevallenverzekering aangewezen. Op een landbouwbedrijf wordt er vaak een beroep gedaan op personen die niet tot het gezin behoren. Je bent wettelijk niet verplicht onbezoldigde helpers, vaak de ouders of een bereidwillige buur, te verzekeren maar hier heb je wel een zekere morele verantwoordelijkheid. Je bent wel wettelijk verplicht om als werkgever een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten voor mensen aan wie je een vergoeding of loon betaalt. ■