

Bedrijfsovername,
hoe zit dat
nou eigenlijk?



Je bent jong, ondernemend en hebt passie voor het agrarisch vak. Het bedrijf overnemen zie je wel zitten en je stelt je kandidaat als bedrijfsopvolger. Bij het overnemen van een agrarisch bedrijf komt veel kijken. Het is vaak een familiebedrijf waardoor je naast ouder en kind ook samen ondernemer bent. Het overnameproces is een lang proces met verschillende fases. Hoe loopt een agrarisch bedrijfsovernameproces nou eigenlijk? Wat komt er allemaal bij kijken? En wie kun je om hulp vragen?

Tekst: Daphne Scholman | Beeld: Colinda Bos-van Ekris, communicatie NAK



De gunfactor is belangrijk voor het voortbestaan van familiebedrijven in de agrarische sector. Agrarische bedrijven zijn bijna altijd familiebedrijven die in de familie kunnen blijven door een hoge gunfactor, namelijk het doorschuiven van het bedrijf naar de bedrijfsopvolger vaak ver onder de werkelijke waarde. Ook moet het de opvolger gegund worden om het bedrijf over te nemen en zich in te werken in het bedrijf. Dit maakt dat de bedrijfsoverdracht in de agrarische sector een veel gevoeliger traject is dan in een bedrijf in een andere sector. Het overnemen van een familiebedrijf is een van de belangrijkste, maar tegelijkertijd ook een van de moeilijkste gebeurtenissen in het bestaan van een familiebedrijf. Want wat als de andere familieleden het niet eens zijn met de gang van zaken? Partners van buitenaf vragen zich vaak af waar het geld na overname blijft en hoe het verdeeld is. Onderling begrip is van essentieel belang, anders is de kans op problemen erg groot.

De vier fases van overname

De overname verloopt meestal in vier verschillende fases. Deze fases lopen van het voorbereiden van de overname tot het werken op het bedrijf na overname. De fases zijn een duidelijke leidraad voor het overnameproces.

1. Voorfase

In deze fase is het vooral belangrijk dat je zelf goed gaat nadenken over de overname. Deze fase vindt vaak plaats tijdens de schoolgaande periode van 12 tot 20-25 jaar. Wil je, als potentiële opvolger, het bedrijf wel overnemen? Is er een goede samenwerking mogelijk tussen de ondernemer en jij als opvolger? En biedt het bedrijf voldoende toekomstperspectief? Ook kan het zo zijn dat er meerdere potentiële opvolgers voor het bedrijf zijn. Dit kan leiden tot geheel andere situaties dan wanneer er maar één opvolger is. In de voorfase verken je de mogelijkheden samen met je ouders of de ondernemers. Wanneer je voldoende toekomst in het bedrijf ziet, kan je aan de volgende stap, de samenwerking, beginnen.

2. Samenwerkingsfase

Wanneer je volledig achter je keuze staat om het bedrijf over te nemen begint de samenwerkingsfase. In deze fase ga je samen met je ouders werken in het bedrijf, of misschien deed je dit al. Ook kan het zijn dat je eerst een baan buiten de deur zoekt en dit combineert met het werken op het bedrijf. De aanvang van de samenwerking begint vaak wanneer de opvolger tussen de 20 en 30 jaar oud is. De samenwerking kan op twee verschillende

manieren plaatsvinden: in loondienst of in maatschap. Beide vormen hebben voor- en nadelen. Het voordeel van loondienst is dat je het werken in het bedrijf kunt 'uitproberen'. De opvolger moet zich eerst bewijzen en het kan zijn dat dit begrijpelijker is voor andere familieleden. Wanneer je nog twijfelt over overname van het bedrijf, kan dit een goede eerste stap zijn. Nadelen zijn dat er eerder belasting betaald moet worden en dat er zonder overname achterstallig loon kan overblijven. Een maatschap is fiscaal en financieel het meest aantrekkelijk. Er is toegang tot stille reserves en er zijn rechten bij het beëindigen van de maatschap. Nadelen zijn de hogere opstartkosten en het meer definitieve karakter. Je moet dus zelf beslissen welke vorm het best bij jou, de ondernemers en het bedrijf past. De samenwerkingsfase heeft verschillende doelen, namelijk het opbouwen van vermogen voor de opvolger, het bedrijf klaar maken voor de overname en, niet te vergeten, het oppakken van het bedrijf door de opvolger en het loslaten door de ouders of overdragers.

De overeenkomst

Een goede samenwerkingsfase valt of staat met een duidelijke overeenkomst. De overeenkomst heeft geen vaste vorm en kan dus op eigen manier ingevuld worden. Deze overeenkomst kun je samen met de overdragers opstellen met eventueel de hulp van een adviseur. In de overeenkomst regel je verschillende zaken, zoals het doel en de inbreng van de maatschap, de rechten en plichten van de ouders en opvolger, wat er gedaan wordt bij calamiteiten (bijvoorbeeld wanneer de ondernemer arbeidsongeschikt raakt) en, wanneer het bedrijf overgenomen gaat worden, wie wat krijgt en hoe dit geregeld is. Het maatschapscontract heeft geen vaste vorm en dit kan dus zelf bepaald worden. Je moet wel heel strikt zijn in het opstellen zodat er bij calamiteiten geen problemen of verwarringen ontstaan. En wat gebeurt er als de maatschap eindigt? Ook dat moet in de overeenkomst geregeld zijn, want een beëindiging kan vrijwillig of gedwongen zijn. Ieder moet weten waar hij of zij aan toe is. Omdat er in verloop van tijd het een en ander kan veranderen, is het belangrijk om de overeenkomst om de paar jaar eens door te kijken. Kloppen de afspraken nog of ontbreken er zaken? De overeenkomst kun je vervolgens aanpassen. Een samenwerkingsovereenkomst kun je in dezelfde lijn zien als huwelijksvoorwaarden. Je stelt het op voor momenten dat de samenwerking mis kan gaan. Juist dan is overleggen moeilijk en moet je dus zorgen dat de afspraken goed beschreven zijn.

3. De overnamefase

Je bent een paar jaar verder en werkt toe naar de overnamefase. Dit gebeurt meestal wan-

neer de opvolger tussen de 25 en 40 jaar oud is. In deze periode ga je het bedrijf daadwerkelijk overnemen. De maatschap was in feite al een deel van de bedrijfsoverdracht, het is immers al een flinke stap in de overname van de opvolger. Bij de daadwerkelijke overname komen verschillende aspecten kijken: de fiscale, notariële en financiële afhandeling, maar ook sociale en emotionele aspecten. Ouders geven immers hun levenswerk door aan de opvolger. Bijvoorbeeld op het moment dat de opvolger, al dan niet met partner, op het erf komt wonen en de ouders elders, wellicht op het erf, gaan wonen. Ook moet je financieel veel regelen, denk hierbij aan de overnamesom, eventuele schenking en een hypotheekakte.

Financiële zekerheid

Om het bedrijf van financiële zekerheid te voorzien is het van belang dat je je eigen kwaliteiten kent. Wat zijn je sterke eigenschappen en wat kan je verbeteren? Daarnaast is de financiële positie van het bedrijf belangrijk. Is het bedrijf wel toekomstbestendig en in welke financiële positie staat het? Bij de bedrijfs-overname is het belangrijk om hier goed op te letten. Dit kan allemaal verwerkt worden in het bedrijfsplan. Aan de hand van de financiële positie van het bedrijf kun je een strategie voor het bedrijf ontwikkelen. Op financieel gebied zijn er veel zaken waar je tijdens de overname mee te maken krijgt: roerende en onroerende zaken, stille reserves, stakingswinst, overdrachtsbelasting, begroting van kosten en opbrengsten en ga zo maar door. En één van de belangrijkste vragen: tegen welke prijs neem je het bedrijf over? Dit is op ieder bedrijf anders en ligt vooral aan de wensen en mogelijkheden van de betrokken familiepartijen. Wat willen ouders overhouden voor hun pensioen? Hoe ziet de oudedagsvoorziening eruit? En wat kun jij inbrengen bij de overname? Om de overnamesom te bepalen kan het handig zijn om de waarde van het bedrijf te laten taxeren door een onafhankelijke taxateur. Het taxatierapport kan een leidraad zijn bij het bepalen van de overnamesom. Een mogelijkheid voor overname is om de onroerende zaken (grond, gebouwen) over te nemen door het te kopen van de ouders. Dit kan tegen verschillende waardes:

- De vrije verkeerswaarde - de waarde die het onroerend goed op de vrije markt heeft.
- De waarde in verpachte staat - de waarde van de grond indien daarop een pachtovereenkomst rust.
- De boekwaarde - de waarde zoals die op de balans is opgenomen.
- De liquidatiewaarde - de som van de waarde van de afzonderlijke vermogensbestanddelen.
- De voortzettingswaarde - de waardering van de onroerende zaken en het contant maken van de kasstroom uit het bedrijf.



Tips

- Wees er 100% zeker van dat je het bedrijf wilt overnemen.
- Praat veel met overdragers maar ook met andere familieleden over het bedrijf en het overnameproces.
- Schakel hulp in van professionals.
- Leg afspraken met elkaar vast
- Betrek iedereen in het gezin bij het proces, ook degene die het bedrijf niet overnemen.
- Geef elkaar de ruimte en tijd.

Soms is het voor de opvolger niet mogelijk om de financiële lasten van de overname te dragen. Als dit het geval is kan er gekozen worden voor een andere vorm van overname, namelijk pacht of erfpacht. Het voordeel hiervan is dat de financieringsbehoefte van de opvolger verlaagd wordt.

Naast de grond en gebouwen kun je als opvolger nog veel meer zaken overnemen, denk hierbij aan installaties, machines, vee, voorraden, ledenkapitaal of een bedrijfswoning. Ook deze zaken hebben invloed op de overnameprijs. Bedrijfsovername betekent voor de ouders het staken van het bedrijf. Bij de overdracht aan de opvolger zijn ze inkomensbelasting verschuldigd over de winst die ze daarbij maken. Dit is de stakingswinst. Deze winst komt naar voren als blijkt dat de werkelijke waarde van de (on)roerende zaken hoger is dan de fiscale boekwaarde. Bij vrijwel elke bedrijfsovername blijken er stille reserves in het bedrijf te zitten. Zorg dat je het hier van tevoren goed met elkaar over hebt om misverstanden te voorkomen.

4. Na overname

Na de overname ben je zelfstandig ondernemer en heb je de verantwoordelijkheid over het bedrijf. Ook hierbij moet je het een en ander regelen. Wat is de rol van de ouders na de overname? Werken zij nog mee op het bedrijf of komen ze alleen op visite? En wat is de rol van je partner na overname? Dit zijn vragen waar je tijdens de samenwerkingsfase al over na moet denken, samen met de ondernemers. Ook dit is belangrijk om in de overeenkomst mee te nemen. Bedrijfscontinuïteit vraagt om vernieuwing. Je kunt dus niet stil blijven zitten. Blijf actief ondernemen, laat het bedrijf verder ontwikkelen en speel in op veran-

deringen in de wet- en regelgeving en de maatschappij. Je wilt later immers weer een succesvol bedrijf kunnen overdragen.

Emotioneel proces

Dat een agrarisch bedrijf (vaak) een familiebedrijf is maakt de overname in de sector uniek. Het wonen en werken op een bedrijf loopt in elkaar over waardoor het moeilijk is om zakelijk en privé gescheiden te houden. Op het bedrijf heb je verschillende rollen: ouder of kind, broer of zus, man of vrouw. Maar daarnaast ben je ondernemer en elkaars collega. Dit kan ervoor zorgen dat de overname een ingewikkeld proces is. Ook 'verkopen' de ouders bij overname hun levenswerk aan de opvolger. Dit is een emotioneel proces waar zij niet altijd makkelijk mee om kunnen gaan. Begrip voor, en vertrouwen in elkaar is hierbij van groot belang. Naast de ouders moet er ook rekening worden gehouden met eventuele broers of zussen. Niet alleen als zij ook interesse hebben in overname van het bedrijf, maar ook wanneer ze dit niet hebben. Het is van belang om hen ook bij het proces te betrekken, zodat er achteraf geen onenigheden kunnen ontstaan over afspraken die zijn gemaakt. Communicatie is de grootste valkuil van de bedrijfsovername. Veel praten met elkaar is één van de belangrijkste aandachtspunten. En niet altijd gaat dit goed. Als er toch onenigheid ontstaat bij de bedrijfsovername, is het verstandig om een derde partij in te schakelen, bijvoorbeeld een bedrijfs-overname- of agrocoach. Deze coach is een onafhankelijke gesprekspartner en kan helpen het proces goed te laten verlopen en verschillende zaken weer bespreekbaar te maken.

Met wie krijg je te maken?

Maar wat als de communicatie tijdens het proces van bedrijfsovername niet soepel verloopt? Ga je dan wachten tot de bom barst of voorzie je dit en ga je op zoek naar deskundige hulp? Over het algemeen lopen we niet zo graag 'te

koop' met onze problemen en is het best een stap om hulp van buitenaf in te schakelen. Toch is het belangrijk om dit wel te doen wanneer er problemen ontstaan bij overname. Een agrocoach of adviseur kan op deze momenten helpen. Daarnaast is het ook erg moeilijk om op eigen houtje een bedrijfsovername te regelen. Bij de bedrijfsovername zijn, naast de notaris voor de overnameakte, ook het accountantskantoor, de taxateur en de bank betrokken. De accountant is een persoon waar je veel mee te maken krijgt tijdens de overname.

Het belang van goede communicatie

Elke bedrijfsovername is anders, ieder bedrijf is uniek en iedere overname is maatwerk. Daarom zal je altijd moeten kijken welke maatregelen het best bij jouw situatie passen. Onthoud wel dat communicatie het belangrijkste is tijdens het gehele overnameproces. Laat weten wat je toekomstplannen zijn, wat je wilt behouden maar ook wat je wilt veranderen. Luister daarnaast goed naar de wensen en tips van je ouders of de ondernemers en geef ook gehoor aan de mening van andere familieleden en leveranciers. Want door goed te communiceren sta je al met één been in het bedrijf. ←

Voorbereiden op bedrijfsovername

Om jonge boeren en tuinders voor te bereiden op de bedrijfsovername kun je bij NAJK verschillende cursussen volgen. Deze cursussen kunnen door jouw AJK of JAV aangevraagd worden.

- Bewust op weg naar overname
- Ook jouw zaak
- Financieel inzicht
- Rabo Opvolgers Perspectief