

Stoppen is STARTEN



3^{de}
editie

De Grote Eindeloopbaan-enquête

1.959 ondernemers over overnemen, overlaten en pensioen • Oktober 2011



Unie van Zelfstandige Ondernemers

Uitgave van UNIZO vzw, Integraal vzw en Overnamecoach
Met de steun van Efro

Redactie

Gilles Vanderpe (Economisch Adviseur UNIZO-Studiedienst)
Anne Vanderstappen (Adviseur Sociale Zaken UNIZO-Studiedienst)
Luc Van Laere (Coördinator Overnamecoach)

Begeleidingscomité

Johan Bortier (Directeur UNIZO-Studiedienst)
Marc Gommers (Directeur Integraal)
Cindy Laureys (Fiscaal Adviseur UNIZO-Studiedienst)
Gert Peeters (Juridisch Adviseur FVIB)
Anne Vanderstappen (Adviseur Sociale Zaken UNIZO-Studiedienst)
Luc Van Laere (Coördinator Overnamecoach)
Karel Van den Eynde (Directeur Organisatie Zenito Sociaal Verzekeringsfonds)
Kristof Willekens (Juridisch Adviseur UNIZO-Studiedienst)
Sanderijn Vanleenhove (Stafmedewerker FVIB)

Grafische vormgeving

PROFORMA ADVERTISING

Contact

Secretariaat UNIZO-Studiedienst
Spastraat 8, 1000 Brussel
T: 02 238 05 31
F: 02 238 07 94
studiedienst@unizo.be

www.unizo.be
www.overnamecoach.be
www.integraalvzw.be

*Overname en gebruik van dit onderzoek wordt aangemoedigd mits bronvermelding.
Deze brochure is louter ter informatie opgesteld. De uitgever, noch de auteurs kunnen aansprakelijk
gesteld worden voor onjuiste gegevens.*

INHOUDSTAFEL

1	VOORWOORD	5
1	INLEIDING	7
2	METHODOLOGIE	9
3	PROFIEL VAN DE RESPONDENTEN	11
4	BEDRIJFSOPVOLGING EN -OVERNAME	19
4.1	KENNIS VAN DE WAARDE VAN DE ONDERNEMING	19
4.2	VERWACHTE BELANGRIJKE VERANDERINGEN OP KORTE EN LANGE TERMIJN	20
4.3	BELANGRIJKSTE PROBLEMEN BIJ OPVOLGING VAN FAMILIEBEDRIJVEN	21
4.4	BELANGRIJKSTE REDENEN OM HET BEDRIJF TE VERKOPEN	22
4.5	MATE WAARIN ONDERNEMERS ACTIEF BEZIG ZIJN MET OPVOLGING & OVERDRACHT EN CONCREET ONDERNOMEN MAATREGELEN	23
4.6	OPTIES INGEVAL VAN OVERDRACHT VAN DE ONDERNEMING	26
4.7	BELANGRIJKSTE KNELPUNTEN INGEVAL VAN OVERDRACHT VAN EEN ONDERNEMING	27
4.8	BELANGRIJKSTE RAADGEVERS INGEVAL VAN EEN BEDRIJFSOVERDRACHT	29
5	PENSIOENVOORBEREIDING	30
5.1	VERWACHTE PENSIOENLEEFTIJD	30
5.2	APPRECIATIE TEGENOVER DE WETTELIJKE PENSIOENLEEFTIJD VAN 65 JAAR EN VERVROEGD PENSIOEN	31
5.3	MEEST GESCHIKTE MAATREGELEN OM DE FINANCIERING VAN DE PENSIOENEN TE VRIJWAREN	34
5.4	APPRECIATIE TEN OPZICHTE VAN DE PENSIOENBONUS	36
5.5	HOUDING TEN OPZICHTE VAN SANCTIONERING WANNEER EEN ZELFSTANDIGE VROEGER DAN DE WETTELIJKE PENSIOENLEEFTIJD OP PENSIOEN GAAT	37
5.6	HOUDING TEN OPZICHTE VAN DE GRENS VAN 17.149 EURO NETTO DIE EEN GEPENSIONEERD ZELFSTANDIGE MAG BIJVERDIENEN VANAF 65 EN 5.937 EURO INGEVAL VAN VERVROEGD PENSIOEN	38
5.7	MATE WAARIN ONDERNEMERS ZICH ZORGEN MAKEN OVER HUN TOEKOMSTIGE FINANCIËLE SITUATIE	39
5.8	BEREIDT U ZICH OP ÉÉN OF ANDERE MANIER FINANCIËEL VOOR OP UW PENSIOEN?	40
5.9	BELANGRIJKE BRONNEN VAN INFORMATIE OVER UW PENSIOEN?	42
5.10	AANDEEL ONDERNEMERS DAT VERDER WERKT NA DE PENSIONERING	42
6	CONCLUSIES	44
7	BELEIDSAANBEVELINGEN	47

1 VOORWOORD

Voor ondernemers is stoppen ook (laten) starten

De toekomst van de pensioenen staat tegenwoordig centraal in de maatschappelijke en politieke actualiteit. Voor zelfstandige ondernemers is deze aangelegenheid nog belangrijker. Want met pensioen gaan is meestal gekoppeld aan het overlaten of verkopen van de eigen zaak of voor altijd de bedrijfsdeuren dicht doen. Vaak een complexe situatie, financieel, familiaal, psychologisch. Bovendien is het wettelijk pensioen voor zelfstandigen geen vetpot. Dat is de reden waarom UNIZO zoveel belang hecht aan een goede en aangepaste pensioenvoorbereiding en eindloopbaanbegeleiding. Want de gevolgen ervan zijn aanzienlijk en verdienen een deskundige aanpak en een tijdige voorbereiding. Volgens ons onderzoek blijkt bijna 8 procent van alle ondernemingen jaarlijks van eigenaar te veranderen. Voor Vlaanderen gaat het over ruim 20.000 bedrijven per jaar. Niet verwonderlijk want 24 procent van alle zelfstandigen zijn ouder dan 55 jaar. In 2020 wordt maar liefst 30 procent van alle Belgische familiebedrijven geconfronteerd met de overdracht van de zaak of van het patrimonium.

Het onderzoek over starten en stoppen waarvan u de resultaten samen met de UNIZO - aanbevelingen in handen hebt, wil daar extra toe bijdragen. Het oordeelkundig overlaten en overnemen van een bedrijf draagt trouwens aanzienlijk bij tot het stimuleren van het gezonde ondernemerschap in ons land. Daarom zet onze organisatie daar zo sterk op in met informatiesessies, advies en begeleiding, via onze doelgroepenwerking Unizo Overnamecoach en Integraal vzw.

Overigens zijn zelfstandigen, zoals te verwachten, zeer realistisch ook wat hun pensioen betreft. Dat ook zij, net als de werknemers, in de toekomst langer zullen moeten werken, beseffen ze zeer goed, zo blijkt. Een aantal doet dat trouwens nu al. Opvallend, hoe ouder, hoe sterker dat besef. De grote meerderheid steunt de UNIZO -eis om ook na pensionering, mogelijkheid te krijgen onbeperkt bij te verdienen, zonder verlies van de pensioenuitkering. Dat geldt zeker voor wie op 65 met pensioen gaat. De nieuwe federale regering moet dat nu onverwijld mogelijk maken.

En om de pensioenen betaalbaar te houden, moet op de eerste plaats gezorgd worden voor een rechtvaardiger verdeling van de pensioenen tussen de verschillende beroepscategorieën, werknemers, ambtenaren én zelfstandigen. Bijna de helft van de ondernemers vindt de pensioenen van de ambtenaren trouwens te hoog terwijl hun wedden inmiddels vergelijkbaarheid zijn met die van de privésector. Onze organisatie beperkt zich evenwel niet tot onderzoek en aanbevelingen. We willen op de eerste plaats onze leden daadwerkelijk ondersteunen door adviezen op maat van hun persoonlijke situatie en door hun stem krachtig en deskundig te laten klinken, ook inzake de uitdagingen voor opvolging en overname én voor het pensioen.

Want goed starten én stoppen is belangrijk ook voor de toekomst van heel de samenleving.

Steeds tot uw dienst,
Karel Van Eetvelt
Gedelegeerd bestuurder UNIZO
Karel.vaneetvelt@unizo.be

1 INLEIDING

Het verhaal is ondertussen welbekend: de bevolking vergrijst. Ook bij de Vlaamse ondernemers is de vergrijzing alom aanwezig. Uit RSVZ-gegevens blijkt dat in 2009 het aandeel van aangesloten zelfstandigen dat ouder is dan 50 is opgelopen tot 37%. 10 jaar geleden was dat nog 32%. De vergrijzing komt met andere woorden meer en meer onder stoom. De groep van ouder wordende ondernemers zal binnen afzienbare tijd een keuze moeten maken tussen het stopzetten van de professionele activiteiten of deze over te dragen aan jongere ondernemers. Een bedrijfsovername brengt met zich mee dat de ondernemer voor een aantal keuzes, problemen en mogelijkheden worden geplaatst. Laat je het bedrijf over aan je eigen kinderen, aan familie of aan een derde? Wat is de financiële draagkracht van de ondernemer op het einde van zijn professionele loopbaan? Wil de ondernemer nog actief zijn, ook na de pensionering? Waar kan een ondernemer te rade gaan voor ondersteuning in het stopzettings- of overlaatproces?

De overheid besteedt terecht meer aandacht aan het thema 'overdracht van ondernemingen'. Zo lanceert de Vlaamse regering in de 'Week van de Bedrijfsoverdracht' (24/10/2011 tot 28/10/2011) haar masterplan 2011-2014 voor een geïntegreerd beleid voor opvolging en overname. Naast initiatieven op het vlak van bewustmaking, informatieverstrekking en begeleiding, omvat het masterplan ook tal van specifieke financiële ondersteuningsmaatregelen en fiscale stimuli. Vlaanderen zet hiermee volledig in op de succesfactoren die meer en sterker ondernemerschap bevorderen door ervoor te zorgen dat er een omgevingskader ontstaat dat ondernemen faciliteert. Een Vlaams beleid dat erop gericht is om de bedrijfscontinuïteit van bestaande ondernemingen door generatiewisseling of overname te stimuleren en in goede banen te leiden. Daarom organiseren de UNIZO Doelgroepenwerkingen "Overnamecoach" en "Integraal" in samenwerking met het Agentschap Ondernemen de ondernemersbeurs '*Zelfstandig Ondernemen op een Kruispunt*' op 26 oktober 2011. Deze beurs moet ondernemers de mogelijkheid geven om zich op alle vlakken te informeren en eventueel te laten begeleiden inzake bedrijfsopvolging, bedrijfsoverdracht en hun toekomst- & eindeloopbaanplanning.

Om de beschikbare gegevens met betrekking tot het einde van de loopbaan van ondernemers en bedrijfsopvolging- en overname verder uit te bouwen nam UNIZO - als vertegenwoordiger van de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen - in 2007 en 2009 het initiatief om bij ondernemers te peilen naar hun visie en plannen omtrent het einde van hun eigen loopbaan. Naar analogie met de onderzoeken van 2007 en 2009 wordt het project voor de derde maal gelanceerd. Opnieuw wordt onderzocht hoe het staat met de visie van zelfstandige ondernemers rond twee voor hen significante kwesties, namelijk:

- (familiale) bedrijfsopvolging en bedrijfsovername
- pensioenvoorbereiding en toekomstplanning

Deze 2 thema's vormen de basis van de dagelijkse werking van enerzijds Overnamecoach en anderzijds Integraal. Beide hebben hun plaats binnen de UNIZO doelgroepenwerking en lagen mee aan de basis van dit onderzoek.

- **Overnamecoach** is de doelgroepenwerking rond overnemers en overlaters. Binnen deze werking wordt elk jaar een actieplan uitgetekend in het kader van het overnameproces, waarbij hier de focus ligt op de (kandidaat-)overnemer. In lijn met deze acties is er ook een online platform voorzien dat fungeert als marktplaats, waar vraag en aanbod van bedrijfsovernames worden samengebracht. Op deze marktplaats worden bedrijven met anonieme bedrijfsprofielen gepresenteerd, die bij voorkeur worden ingebracht door professionele overnamebegeleiders. Daarnaast fungeert het online platform als basis voor overnamebegeleiding en kunnen overnemers en overlaters individuele informatie en begeleiding krijgen. Het portaal fungeert eveneens als kennisverspreider en bundelt alle relevante en praktisch bruikbare informatie omtrent overnemen en overlaten.
- **Integraal** is de ondernemers 50+ werking van UNIZO en Zenito Sociaal Verzekeringsfonds. De organisatie biedt informatie, gespecialiseerd advies en hulp bij (familiale) bedrijfsoverdracht, bedrijfssuccessie, eindeloopbaan, toekomstplanning en pensioenvoorbereiding voor zelfstandige ondernemers. Zelfstandige ondernemers kunnen bij Integraal terecht voor tal van praktische infosessies, seminars, ondernemersconferenties, colloquia, netwerkmomenten, publicaties, handboeken en nuttige tools. Het Integraal-project 'Bedrijfsoverdracht, ook uw zaak' is één van de zes pilootprojecten die het Agentschap Ondernemen momenteel ondersteunt. Via verschillende projectacties zal Integraal een groot deel van de Vlaamse KMO's, familiebedrijven én hun professionele adviseurs vroegtijdig sensibiliseren, duidelijk informeren en adviseren over de noodzaak van een preventieve en goede overdrachtsregeling.

Met de resultaten van deze derde enquête wil UNIZO een stem geven aan zelfstandige ondernemers en de gegevens gebruiken als beleidsaanbevelingen van de overheid. Dit rapport heeft dan ook als finaliteit de overheid ertoe aan te zetten meer positieve en concrete acties te ontwikkelen die vooral gericht zijn op het scheppen van een gunstiger klimaat van bedrijfsoverdrachten enerzijds en op het verbeteren van het pensioenstelsel van zelfstandigen anderzijds.

Het onderzoek geeft een omvattend beeld van de ondernemersvisie over de latere fasen van hun loopbaan. Het cijfermateriaal en de bevindingen kunnen het eindeloopbaandebat verder voeden. Daarnaast geeft het rapport suggesties over hoe beleidsmakers deze onderwerpen zouden moeten benaderen. De cijfers, tabellen en figuren zijn tot stand gekomen op basis van een omvattend online onderzoek wat resulteert in betrouwbare gegevens die voorzien zijn van leesbare commentaar en duiding. De bevraging werd afgenomen vanaf begin juni tot half juli 2011.

2 METHODOLOGIE

Ook in deze derde Eindeloopbaanenenquête werd geopteerd voor een online bevraging. Deze werd uitgewerkt door Mediapoll (onderzoeksafdeling Roularta) in opdracht van Integraal vzw en Overnamecoach. In totaal hebben 2.359 respondenten deelgenomen aan de bevraging. Na het uifilteren van niet goed ingevulde formulieren bleven er uiteindelijk 1.959 bruikbare respondenten over.

De onderzoeksperiode liep van begin juni 2011 tot half juli 2011. Het marktonderzoek kwam tot stand dankzij de speciale steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO).

Om het draagvlak van de bevraging zo ruim mogelijk te houden, werd de enquête opgezet in samenwerking met volgende projectpartners:

- KBC Bank en Verzekering
www.kbc.be
- UNIZO, de Unie van Zelfstandige Ondernemers
www.unizo.be
- ZENITO Sociaal Verzekeringsfonds voor Zelfstandigen
www.zenito.be
- Roularta Trends Top
www.trendstop.be
- ADMB (Dienstengroep voor Ondernemers, Zelfstandigen en Particulieren)
www.admb.be
- BEMEFA (Belgische Beroepsvereniging Van Mengvoederfabrikanten)
www.bemefa.be
- BIBF (Beroepsinstituut van erkende Boekhouders en Fiscalisten)
www.bibf.be
- Bouwunie (Unie van Bouwbedrijven)
www.bouwunie.be
- FVIB (Federatie voor Vrije en Intellectuele Beroepen)
www.fvib.be
- CIB Vlaanderen (Confederatie van Immobiliënberoepen)
www.cib.be
- Groep Claesen
www.claesen.be
- UNIZO KMO CONTACT
www.kmocontact.be
- IAB (Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten)
www.iec-iab.be
- KFBN (Koninklijke Federatie van het Belgisch Notariaat)
www.notaris.be
- Integraal
www.integraalvzw.be
- NAV (Nationaal Architectenverbond)
www.nav.be
- UNIZO Overnamecoach
www.overnamecoach.be
- Overnamemarkt
www.overnamemarkt.be
- VAS (Vlaams Artsensyndicaat)
www.vas.be
- VIA (Vlaanderen in Actie)
www.vlaandereninactie.be
- Agentschap Ondernemen
www.agentschapondernemen.be
- CM (Christelijke Mutualiteiten)
www.cm.be
- Kefik (Kenniscentrum voor Financiering van KMO)
www.kefik.be
- markant (Netwerk van Ondernemende Vrouwen)
www.markantvzw.be
- Zenitor
www.zenitor.be
- Tussenstap
www.tussenstap.be

De enquête richtte zich specifiek op Vlaamse ondernemers. Er werd zoveel mogelijk gebruik gemaakt van meerkeuzevragen. Alle gegevens die de enquête opleverde werden met de grootst mogelijke zorg en anoniem verwerkt.

De bevraging kan opgesplitst worden in 3 grote blokken:

- Profiel van de respondenten
- Bedrijfsopvolging en -overname
- Pensioenvoorbereiding

3 PROFIEL VAN DE RESPONDENTEN

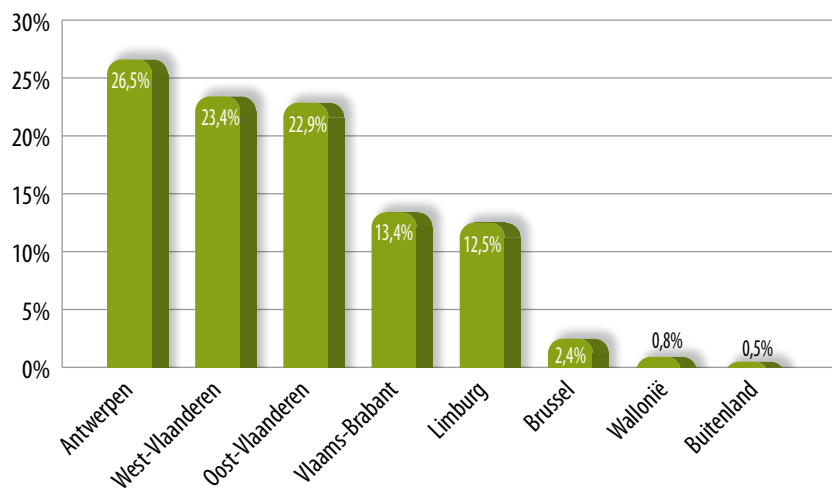
De grote meerderheid (79,3%) van de respondenten zijn mannen, 20,7% zijn vrouwen. Bijna 7 op de 10 respondenten situeert zich in de leeftijdsgroep van 45 tot 64 jaar. Iets meer dan 7% van de respondenten is ouder dan 64. Bijna een kwart van de respondenten is dan weer jonger dan 45 jaar. Binnen de groep van de mannen is 78,6% ouder dan 44 jaar. Bij de vrouwen is 65,9% ouder dan 44 jaar.

Tabel 1: verdeling van de respondenten volgens geslacht en leeftijd

	MAN		VROUW		TOTAAL	
	N	%	N	%	N	%
-25	5	0,3%	3	0,7%	8	0,4%
25-34	95	6,1%	44	10,9%	139	7,1%
35-44	232	14,9%	91	22,5%	323	16,5%
45-54	495	31,9%	134	33,1%	629	32,1%
55-64	602	38,7%	118	29,1%	720	36,8%
65-74	120	7,7%	14	3,5%	134	6,8%
75 of ouder	5	0,3%	1	0,2%	6	0,3%
TOTAL	1554	100%	405	100%	1959	100%

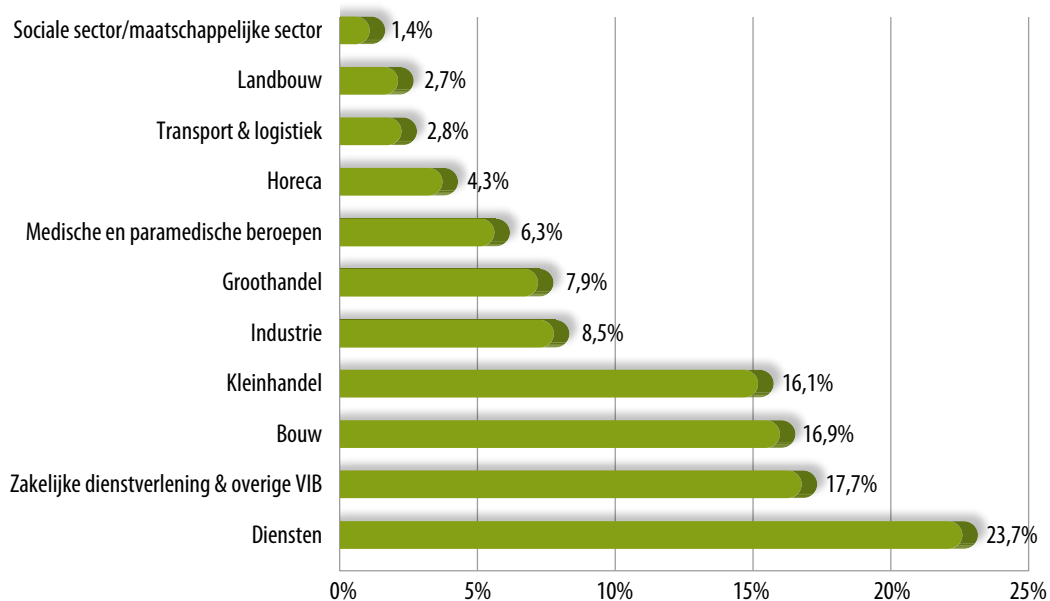
Grafiek 1 geeft de verdeling van de respondenten weer volgens de vestigingsplaats van hun bedrijf of zaak. Uit de grafiek blijkt dat de meeste bedrijven zich in de provincie Antwerpen situeren (26,5%), gevolgd door West-Vlaanderen (23,4%) en Oost-Vlaanderen (22,9%). In Vlaams-Brabant en Limburg zijn respectievelijk 13,4% en 12,5% van de bedrijven gesitueerd. 3,7% van de bedrijven situeren zich in het buitenland, Wallonië of Brussel. De volgorde en verdeling van de respondenten ligt volledig in lijn met de editie 2009.

Grafiek 1: verdeling van de respondenten volgens de vestigingsplaats van hun bedrijf/zaak



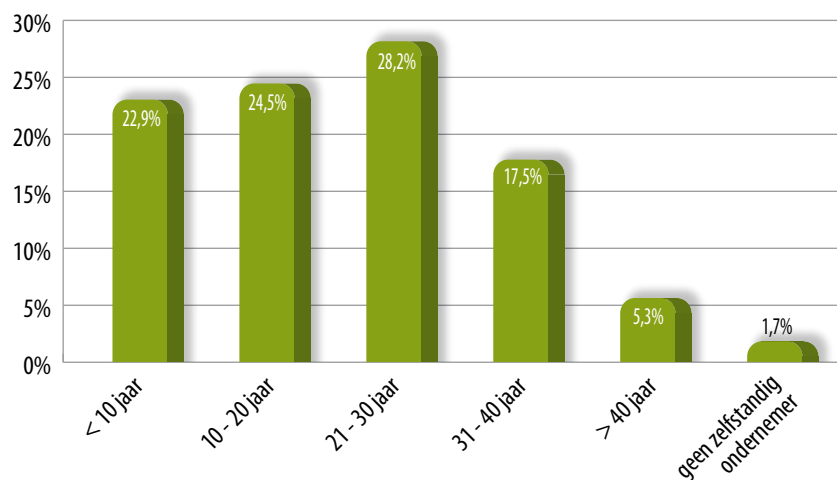
Als we de verdeling van de respondenten bekijken volgens de sector waarin deze actief zijn, zien we dat de dienstensector het best is vertegenwoordigd met een aandeel van 23,7%. De sector zakelijke dienstverlening en overige vrije beroepen is goed voor een aandeel van 17,7%. Op de derde plaats komt de bouwsector met een aandeel van 16,9%. De kleinhandel komt op de vierde plaats met een aandeel van 16,1% binnen de totale populatie. Daarna volgen industrie (8,5%), de groothandel (7,9%), (para-)medische beroepen (6,3%), Horeca (4,3%), transport & logistiek (2,8%), landbouw (2,7%) en tot slot de sociale/maatschappelijke sector (1,4%).

Grafiek 2: verdeling van de respondenten volgens sector van hun bedrijf/zaak



Van de respondenten is bijna 23% minder dan 10 jaar actief als zelfstandig ondernemer. Een kwart is tussen de 10 en 20 jaar actief. De grootste groep (28,2%) is tussen de 21 en 30 jaar actief. De groep van respondenten langer dan 30 jaar actief als zelfstandig ondernemer heeft een aandeel van bijna een kwart in de totale populatie.

Grafiek 3: verdeling van de respondenten volgens aantal jaar actief als zelfstandig ondernemer



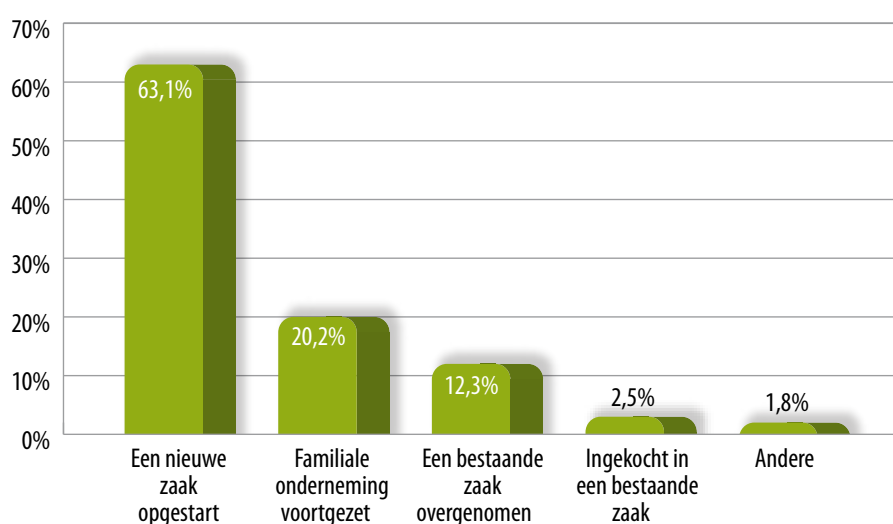
Logischerwijze kunnen we vaststellen dat hoe ouder de zelfstandige ondernemer is, hoe langer deze reeds bezig is met zijn of haar zelfstandige activiteit. Van de ondernemers die minder dan 10 jaar actief zijn als zelfstandig ondernemer is 92% jonger dan 35 jaar. Bij leeftijdsgroep van 35 tot 44 jaar is 54% tussen de 10 en 20 jaar actief als zelfstandig ondernemer. 46% van de 45 tot 55-jarige is tussen 21 en 30 jaar actief en bij de groep van de 55-plussers is 46% langer dan 31 jaar actief als zelfstandige.

Tabel 2: verdeling van de respondenten volgens leeftijd en aantal jaar actief als zelfstandig ondernemer

	<35	35-44	45-54	55+
< 10 jaar	92 %	38 %	20 %	7 %
10 - 20 jaar	5 %	54 %	25 %	16 %
21 - 30 jaar	0 %	7 %	46 %	28 %
31 - 40 jaar	1 %	0 %	8 %	34 %
> 40 jaar	0 %	0 %	0 %	12 %
Ik ben geen zelfstandige	1 %	2 %	1 %	2 %
Totaal	100 %	100 %	100 %	100 %

De overgrote meerderheid (63 %) van de zelfstandige ondernemers hebben zelf een nieuwe zaak opgestart. Iets meer dan 20% van de ondernemers opteerden voor de voortzetting van een familiale onderneming. 12 % van de respondenten heeft een bestaande zaak overgenomen en tot slot heeft ruim 2 % zich ingekocht in een bestaande zaak. Deze cijfers vertonen quasi geen verschil met 2009 en tonen aan dat starters nog steeds overduidelijk de voorkeur geven aan starten van nul, dan wel een zaak overnemen.

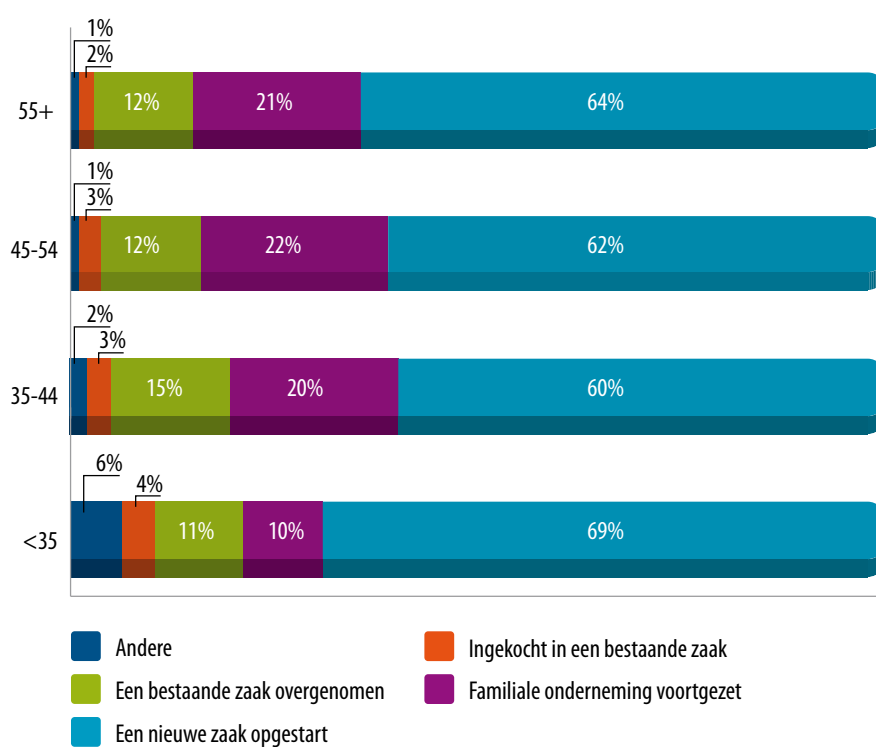
Grafiek 4: verdeling van de respondenten volgens aard van de opstart als zelfstandig ondernemer



Grafiek 5 geeft de verdeling weer van de respondenten volgens hun leeftijd en de aard van de opstart die ze realiseerden. In grote lijnen zijn er geen verschillen tussen de leeftijdsgroepen. De meeste ondernemers starten een nieuwe zaak op, ongeacht de leeftijd. Daarna volgen de ondernemers die een familiale onderneming verder zetten en ondernemers die een bestaande zaak overnemen.

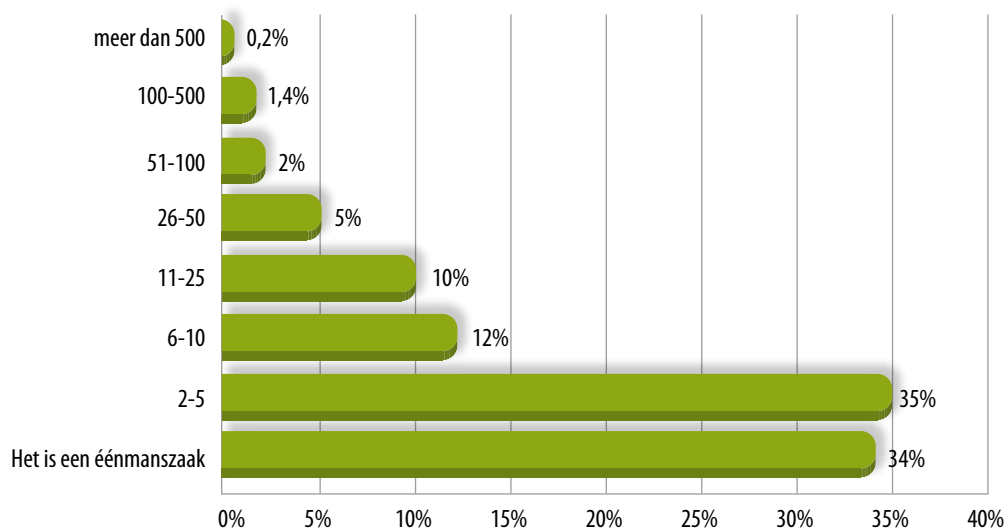
De grafiek geeft aan dat ondernemers die jonger zijn dan 35 jaar iets meer hun eigen zaak zullen opstarten in vergelijking met ondernemers die ouder zijn dan 35. De groep van ondernemers jonger dan 35 zal dan weer iets minder een familiale onderneming verderzetten in vergelijking met de oudere ondernemers. De groep van 45 tot 54 jarigen haalt het hoogste percentage bij het verderzetten van de familiale onderneming. Ondernemers die opstarten tussen de 35 en 44 jaar halen het hoogste aandeel van start-ups via overname van een bestaande zaak.

Grafiek 5: verdeling van de respondenten volgens aard van de opstart en de leeftijd van de zelfstandig ondernemer



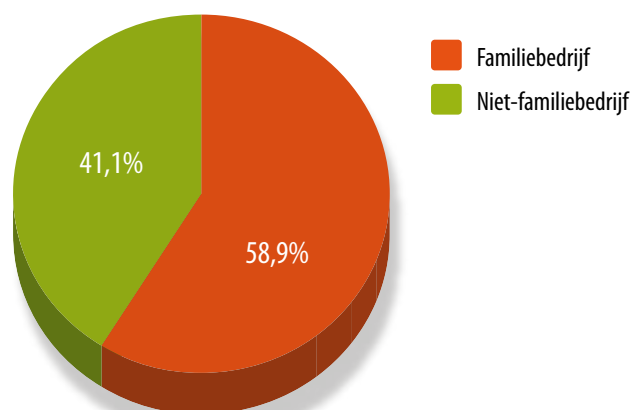
Ruim een derde van de respondenten is actief in een eenmanszaak of stelt maximaal 5 mensen te werk. Dat maakt dat 7 op de 10 respondenten actief zijn in ondernemingen met maximaal 5 personeelsleden. 12% van de respondenten stelt 6 tot 10 mensen te werk en 10% van de respondenten stelt 11 tot 25 mensen te werk. 8% van de ondernemingen stelt meer dan 25 mensen te werk.

Grafiek 6: verdeling van de respondenten volgens aantal personen tewerkgesteld in het bedrijf (respondent inbegrepen)

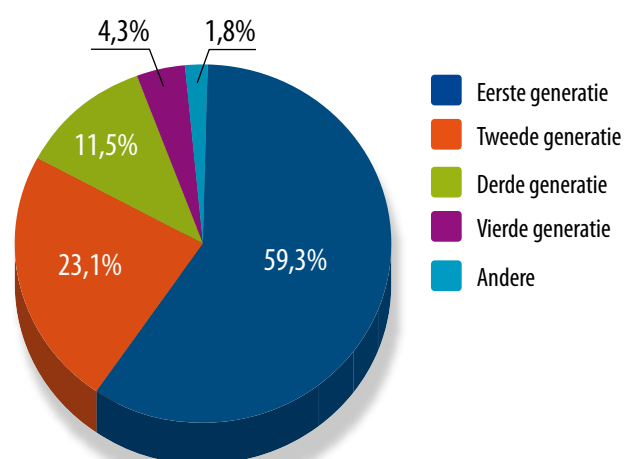


Van de ondernemers die met personeel werken zegt 59% van de respondenten dat het bedrijf een familiebedrijf is. Daarbij is de eerste generatie in hoofdzaak aan zet (59%). De tweede generatie staat aan het hoofd van het bedrijf in 23% van de gevallen en in 12% van de gevallen betreft het de derde generatie.

Grafiek 7: verdeling van de respondenten met tewerkstelling volgens familiaal karakter van het bedrijf

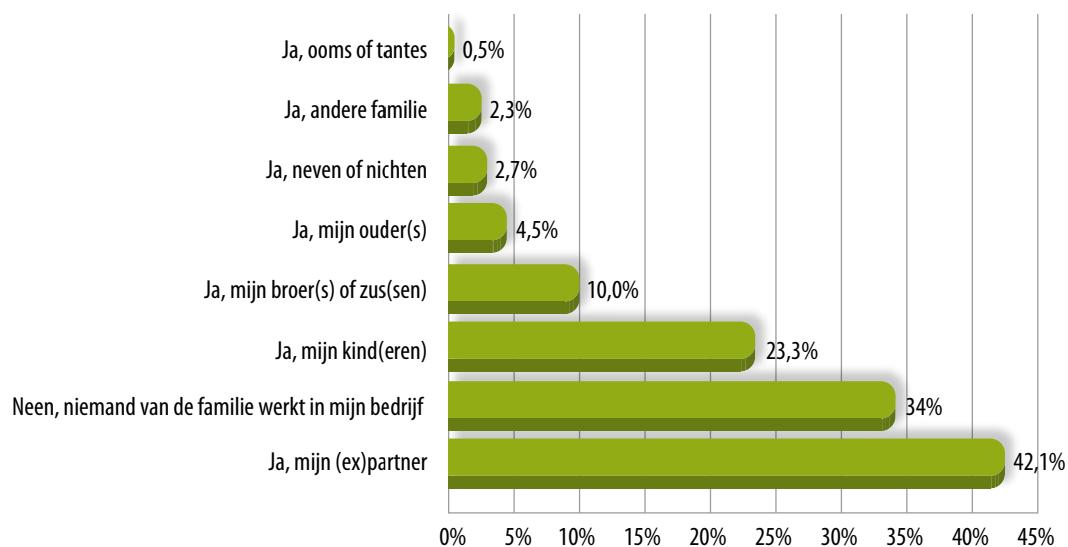


Grafiek 8: verdeling van de respondenten met tewerkstelling volgens welke generatie actief is binnen het familiebedrijf



Van de ondernemers die met personeel werken zegt ruim een derde dat er geen familieleden in het bedrijf werken. Twee derde werkt dus wel met familie binnen de zaak. In de eerste plaats betreft het de partner (42%). De tweede plaats wordt ingenomen door de kinderen (23%), gevolg door broers of zussen (10%) en de ouders (5%). In 6% van de gevallen steken andere familieleden een handje toe, zoals neven en nichten, ooms en tantes of andere familieleden.

Grafiek 9: verdeling van de respondenten met tewerkstelling volgens tewerkstelling van familieleden



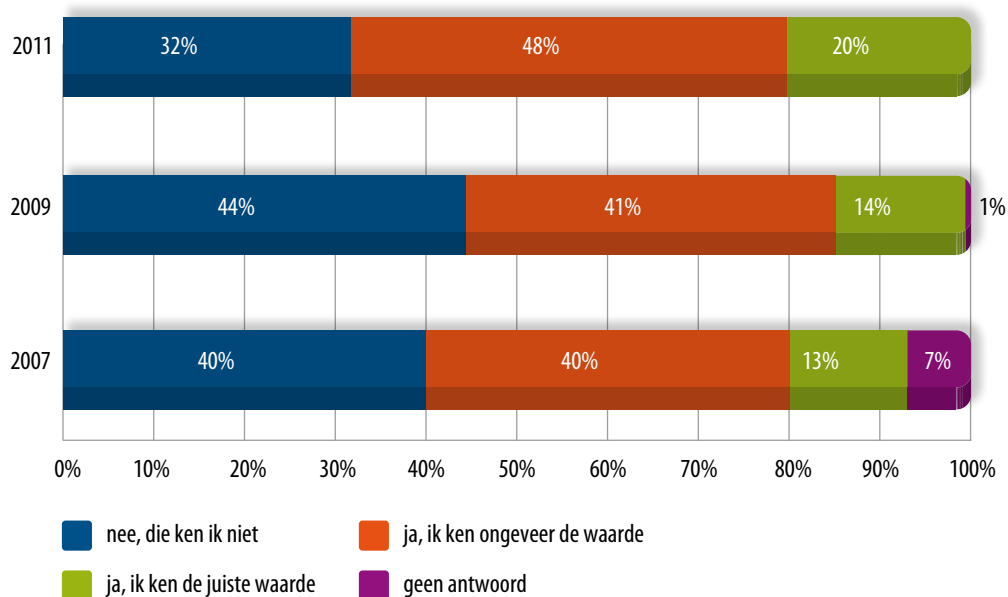
4 BEDRIJFSOPVOLGING EN -OVERNAME

4.1 Kennis van de waarde van de onderneming

Binnen het kader van bedrijfsopvolging en -overname is het cruciaal om de prijs van een onderneming te kunnen inschatten. Een ondernemer die zijn zaak wil overlaten wil graag een correcte prijs krijgen voor zijn onderneming en een overnemer wil liefst een correcte prijs betalen voor de onderneming. Het bepalen van de waarde van een onderneming is echter geen eenvoudige aangelegenheid. We stellen in 2011 wel betere cijfers vast op dit vlak in vergelijking met de enquêtes van 2007 en 2009. In 2011 stelt bijna een derde van de ondernemers dat ze de waarde van hun zaak niet kennen. Tijdens de twee vorige Eindloopbaanenquêtes zat dit cijfer op minstens 40%.

Een vijfde van de ondernemers geeft vandaag aan dat ze de juiste waarde van hun zaak kunnen inschatten. Dit is een duidelijke stijging ten opzichte van de resultaten van 2007 en 2009, toen respectievelijk 13% en 14% van de ondernemers stelden de waarde van hun bedrijf correct te kunnen inschatten. Bijna de helft van de ondernemers geeft vandaag ook aan dat ze ongeveer de waarde van de onderneming kunnen inschatten. Ook dit is een duidelijk stijging ten opzichte van de vorige enquêtes toen ongeveer 40% van de ondernemers aangaf de waarde ongeveer in te kunnen schatten.

Grafiek 10: aandeel ondernemers dat de waarde van het eigen bedrijf niet/ongeveer/wel kan inschatten



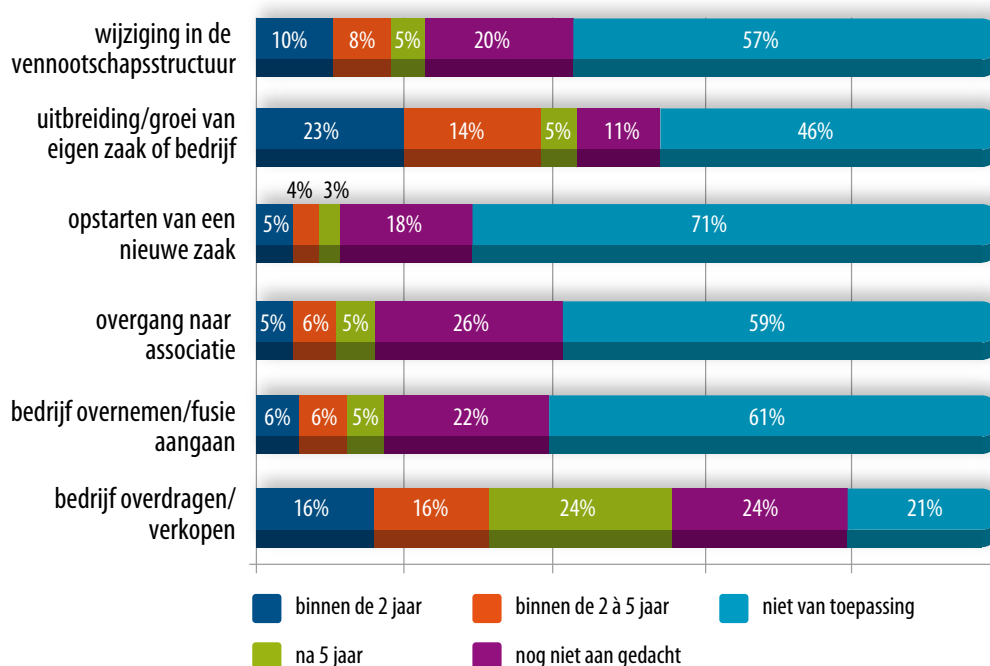
4.2 Verwachte belangrijke veranderingen op korte en lange termijn

Met betrekking tot mogelijke veranderingen denken ondernemers in de eerste plaats aan de uitbreiding of groei van de eigen onderneming. Bijna een kwart van de ondernemers voorziet deze verandering binnen de 2 jaar, nog eens 14 % voorziet dit binnen 2 à 5 jaar en 5 % voorziet dit op langere termijn. De tweede mogelijke verandering die ondernemers zien is de verkoop of overdracht van hun bedrijf. 16 % van de ondernemers denken er aan hun bedrijf binnen de 2 jaar te verkopen. Een zelfde percentage ziet de overdracht binnen 2 tot 5 jaar plaatsvinden, een kwart van de ondernemers ziet een verkoop van de onderneming op langere termijn gerealiseerd worden. Op de derde plaats staan wijzigingen in de vennootschapsstructuur. 18 % van de ondernemers ziet binnen een tijdspanne van 5 jaar wijzigingen optreden in de vennootschapsstructuur, nog eens 5 % voorziet wijzigingen in de vennootschapsstructuur over meer dan 5 jaar.

Belangrijke veranderingen die minder worden verwacht - zowel op korte als langere termijn - zijn het overnemen van een ander bedrijf of het aangaan van een fusie, de overgang naar een associatie en het opstarten van een nieuwe zaak .

Naast de vaststelling dat de meeste ondernemers op korte termijn vooral groei en uitbreiding van het bedrijf nastreven, stellen we ook vast dat een groot deel van de ondernemers niet bezig is met mogelijke grote veranderingen. Ongeveer een kwart van de ondernemers heeft er nog niet aan gedacht om het bedrijf te verkopen of over te gaan naar een associatievorm. Ruim 1 op 5 ondernemers heeft er nog niet aan gedacht om een bedrijf over te nemen of te fuseren met een ander bedrijf. Eenzelfde aandeel heeft er nog niet aan gedacht om een wijziging door te voeren in de vennootschapsstructuur.

Grafiek 11: aandeel van ondernemers die belangrijke veranderingen voorzien in de volgende jaren

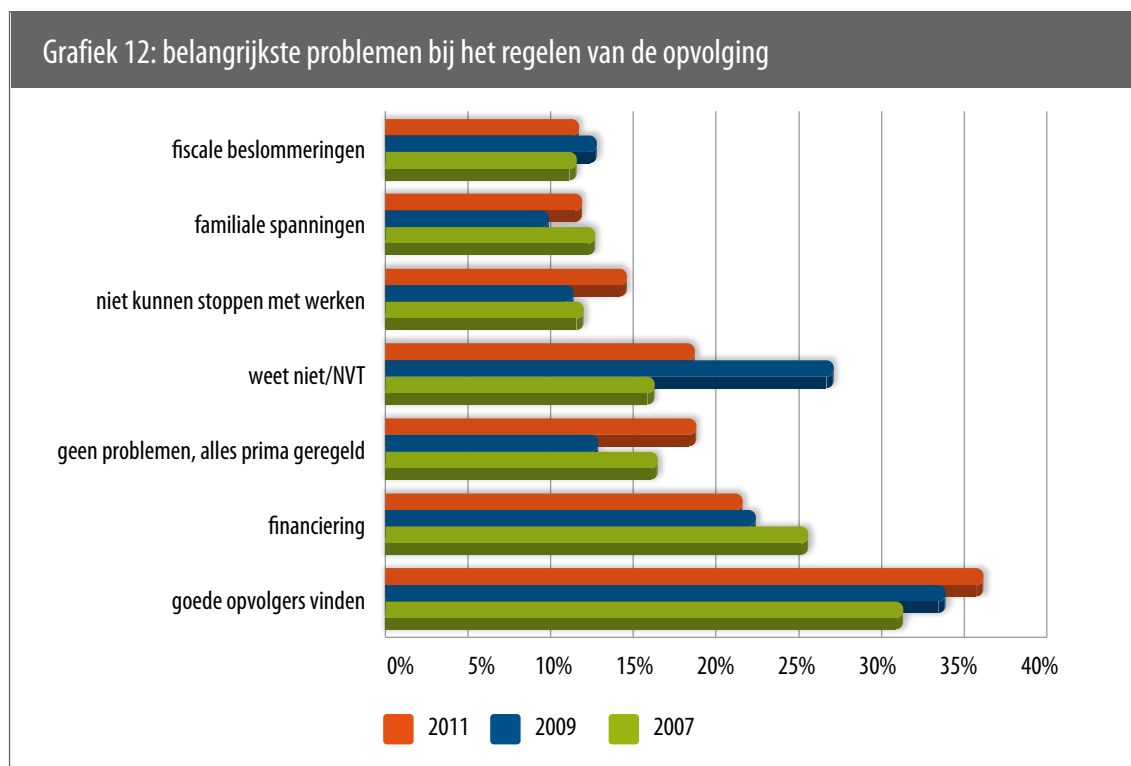


4.3 Belangrijkste problemen bij opvolging van familiebedrijven

Het belangrijkste probleem voor ondernemers bij het regelen van hun opvolging binnen familiebedrijven, is het vinden van een goede opvolger. Ruim een derde van de ondernemers heeft daar problemen mee. Het probleem is ook groter geworden ten opzichte van 2007 en 2009. Tijdens de eerste Grote Eindeloopbaanenenquête in 2007 gaf 31 % van de ondernemers het vinden van een geschikte opvolger aan als een knelpunt. In de enquête van 2009 steeg dit cijfer tot 34 % en in 2011 loopt het cijfer op tot 36 %.

Als tweede belangrijkste knelpunt verwijzen ondernemers naar het probleem van de financiering. 22 % van de ondernemers stelt dat financiering een van de belangrijkste problemen is. Dit cijfer lag hoger in 2007 met 26 %, maar was hetzelfde in 2009. Het zelf niet kunnen stoppen met werken is voor 15 % van de ondernemers een belangrijke reden waarom het regelen van de opvolging niet vlot verloopt. Het is eveneens een knelpunt dat meer van toepassing is ten opzichte van de cijfers van 2007 (12 %) en 2009 (11 %). De ondernemer-overlater wil de leiding van het bedrijf liever niet uit handen geven. Het bedrijf is tenslotte zijn levenswerk en dit "afstaan voor adoptie" is geen evidentie. Tot slot zegt 12 % van de ondernemers fiscale beslommingen of familiale problemen als een belangrijk probleem te zien.

Bijna een op vijf ondernemers stelt dat alles prima geregeld is inzake opvolging en ziet dan ook geen problemen.



4.4 Belangrijkste redenen om het bedrijf te verkopen

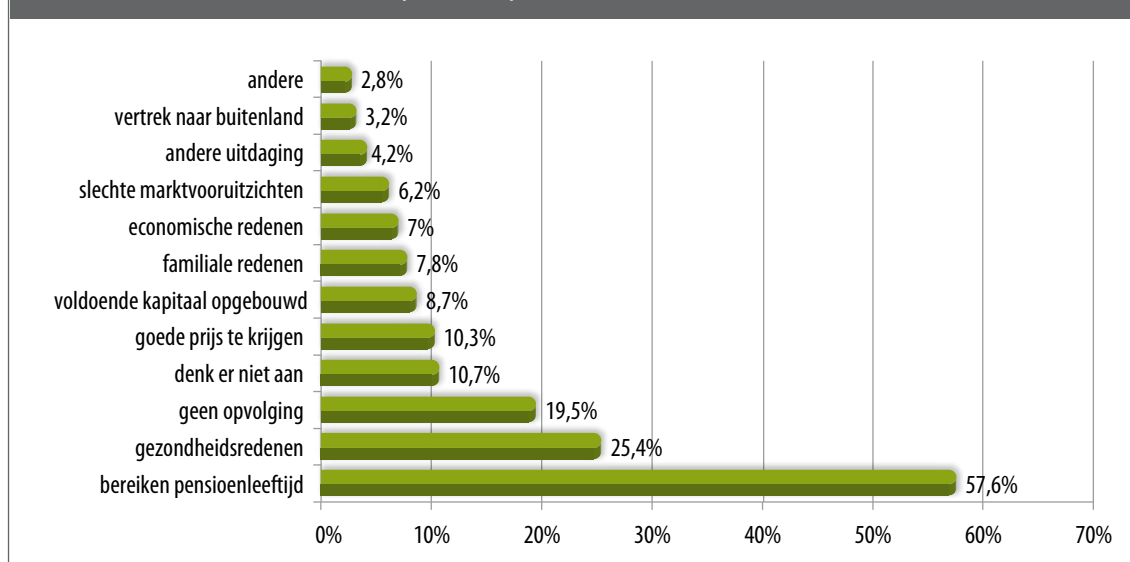
De belangrijkste reden voor ondernemers om hun bedrijf te verkopen of over te laten is het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Voor bijna 6 op 10 ondernemers is dit het signaal om het bedrijf over te laten of te verkopen. Op de tweede plaats komen gezondheidsredenen. 25 % van de ondernemers geeft de eigen gezondheid aan als reden om te stoppen. Op de 3^e plaats komt het probleem van het vinden van een geschikte opvolger. Een op vijf ondernemers zegt dat het niet vinden van geschikte opvolging een reden is om het bedrijf te verkopen aan derden.

Voor 11 % van de ondernemers is het verkopen van het bedrijf hoegenaamd geen optie. Een ondernemer op 10 geeft aan dat het krijgen van een goede overnameprijs een belangrijk motief is om over te gaan tot de verkoop of het overlaten van het bedrijf.

Andere belangrijke redenen om het bedrijf te verkopen zijn een voldoende grote kapitaalopbouw (9%), familiale redenen (8%), economische redenen (7%), slechte marktvooruitzichten (6%), het aangaan van

een andere uitdaging (4%) of een verhuis naar het buitenland (3%). Tot slot geeft 3% van de ondernemers aan dat er andere redenen zijn om het bedrijf te verkopen. Onder deze restcategorie vinden we vooral ondernemers die hun bedrijf willen verkopen omdat de verantwoordelijkheid voor het bedrijf te zwaar begint door te wegen, de complexiteit van de regelgeving en de administratieve lasten te hoog zijn, dat het tijd is voor de nieuwe generatie en tot slot dat het vinden van geschikt personeel problematisch is geworden om verder te werken.

Grafiek 13: motieven om het bedrijf te verkopen of over te laten

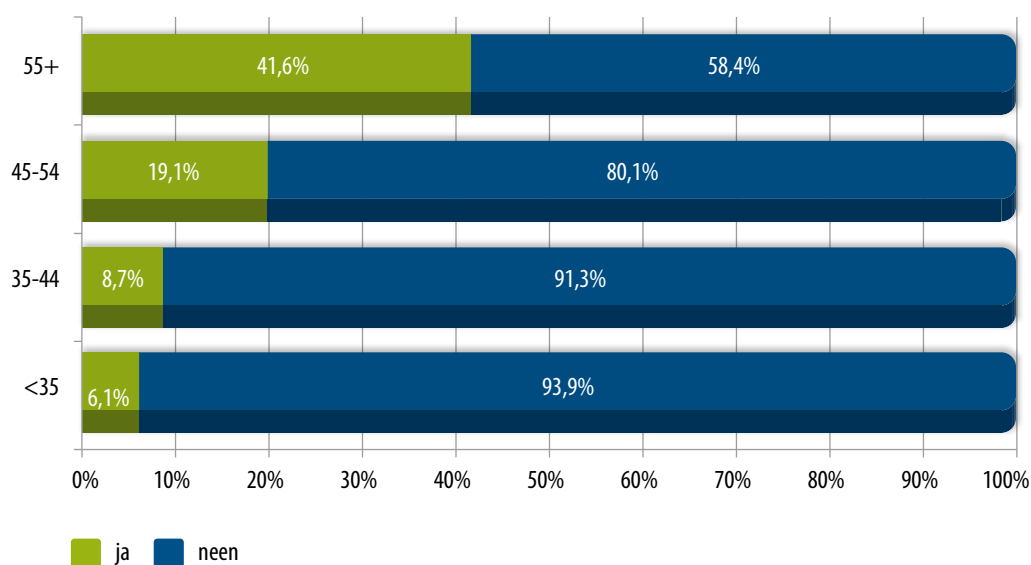


Ten opzichte van 2009 blijft de top 3 van redenen om het bedrijf te verkopen of over te laten dezelfde. Het bereiken van de pensioenleeftijd neemt wel nog duidelijk in belang toe met 58% in 2011 tegenover 39% in 2009.

4.5 Mate waarin ondernemers actief bezig zijn met opvolging & overdracht en concreet ondernomen maatregelen

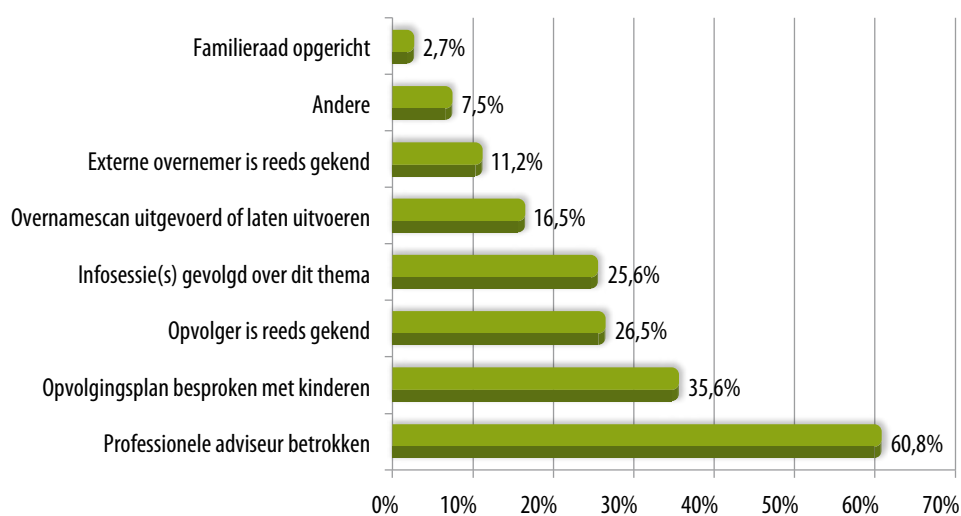
De mate waarin ondernemers reeds actief bezig zijn met de opvolging en overdracht van hun onderneming hangt in sterke mate samen met hun leeftijd. In de leeftijdscategorie van minder dan 35 jaar is 94% van de ondernemers hoegenaamd niet bezig met opvolging of overdracht van de onderneming. In de categorie van 35 tot 44 is het percentage gezakt tot 91%. Pas vanaf een leeftijd van 45 jaar begint een aanzienlijk aandeel van de ondernemers na te denken over de overdracht en opvolging van hun onderneming. Bij de groep van 45 tot 54 jaar is bijna 1 op vijf actief bezig met de opvolgingsproblematiek. Bij de 55-plussers loopt dit op tot ruim 40%. Tegelijkertijd is bijna 60% van de ondernemers die ouder zijn dan 55 niet actief bezig met de opvolging of overdracht van de onderneming.

Grafiek 14: mate waarin ondernemers reeds actief bezig zijn met opvolging of bedrijfsoverdracht



Van de ondernemers die reeds concreet bezig zijn met de bedrijfsopvolging en de overdracht van hun onderneming stelt ruim 60 % een professionele adviseur betrokken te hebben bij het proces. Het betreft dan bijvoorbeeld een boekhouder, een accountant, een advocaat, ... Op de tweede plaats hebben ondernemers hun opvolgingsplan besproken met de kinderen (36 %). Ruim een kwart van de ondernemers geeft aan dat hun opvolger reeds is aangeduid of dat ze reeds een infosessie hebben gevolgd die betrekking heeft op dit thema. 17 % van de ondernemers stelt een overnamescan te hebben uitgevoerd. Ruim 1 ondernemer op 10 geeft aan dat er een externe overnemer is aangeduid. Bijna 3 % van de ondernemers hebben als concrete maatregel een familieraad opgericht.

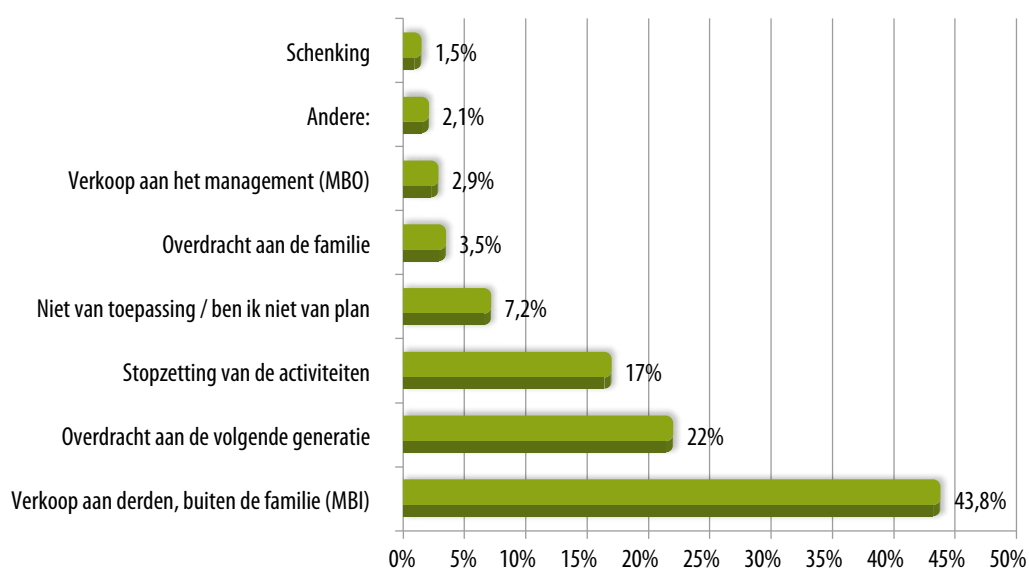
Grafiek 15: concreet ondernomen maatregelen in het kader van bedrijfsopvolging en -overdracht



4.6 Opties ingeval van overdracht van de onderneming

Ondernemers denken bij de overdracht van een onderneming in 44% van de gevallen aan een verkoop aan derden. Een ondernemer op vijf denkt vooral aan een overdracht aan de volgende generatie. Voor 17% van de ondernemers is een volledige stopzetting van de activiteiten een reële optie en voor 7% is een overdracht geen optie. Een minderheid van de ondernemers denkt aan een overdracht aan de familie (4%), een verkoop aan het management (3%) of een schenking (2%).

Grafiek 16: opties ingeval van overdracht van de onderneming



4.7 Belangrijkste knelpunten ingeval van overdracht van een onderneming

Het belangrijkste knelpunt ingeval van overdracht van een bedrijf is de waardebepaling. Bijna de helft van de ondernemers geeft aan dat dit een van de belangrijkste knelpunten is bij de overdracht van een bedrijf. De waardebepaling is een probleem in het geval de overlater de onderneming overlaat aan een externe koper. Maar ook in het geval het bedrijf wordt overgelaten aan de eigen kinderen is de waardebepaling geen evidentie. Wat als het ene kind mee in de zaak is gestapt en het andere kind niet? Verschillende ondernemers geven aan dat het moeilijk is om een eerlijke verdeling te maken tussen de kinderen.

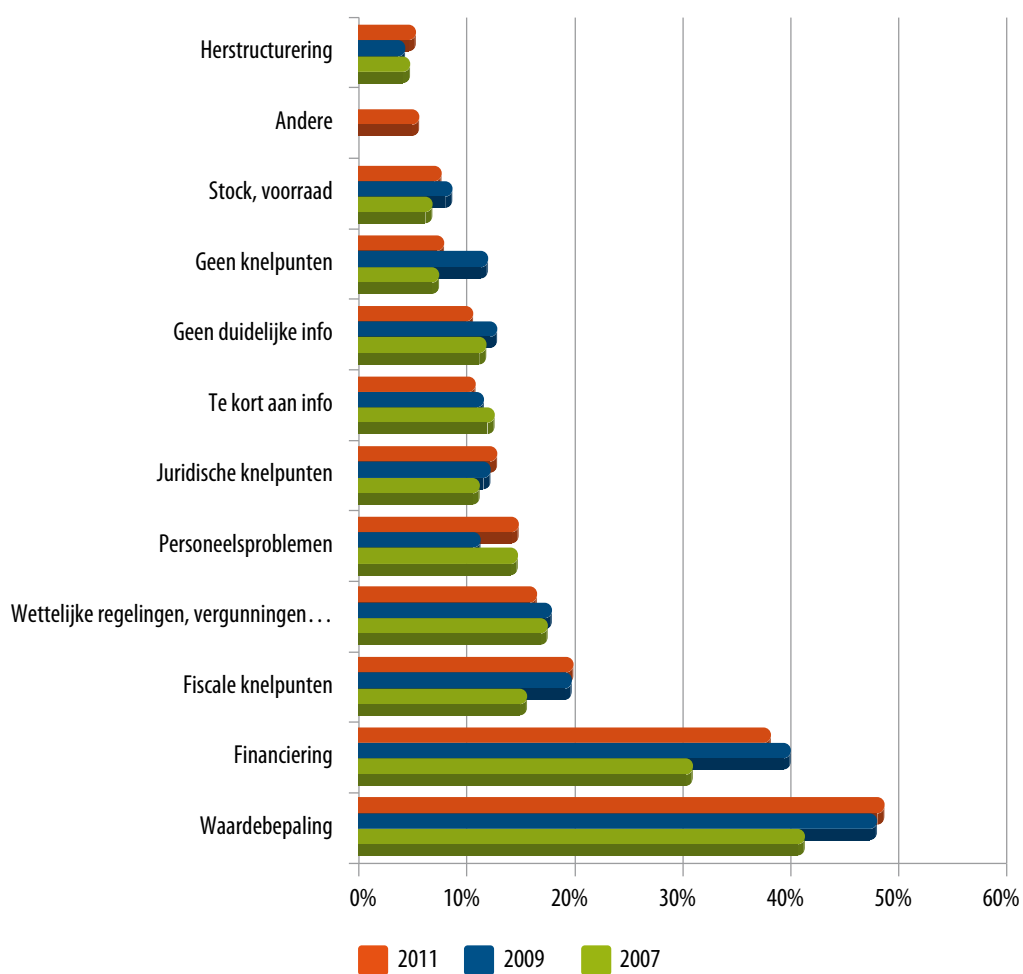
Het tweede meest voorkomende knelpunt dat ondernemers aangeven is de financiering van de overname (38%). Ingeval van overdracht moet de overnemer zijn financiering rond kunnen krijgen. Daarnaast willen kandidaat-overnemers een uitgebreide financiële analyse van de over te nemen zaak voorgeschiedt krijgen. Dat is voor veel zelfstandige ondernemers echter niet evident omdat ze over onvoldoende cijfermateriaal beschikken of omdat ze onvoldoende begeleid worden.

Naast de waardebepaling en de financiering als voornaamste knelpunten, geven ondernemers aan dat ook er ook fiscale knelpunten zijn (20%), knelpunten met betrekking tot wettelijke regelingen, vergunningen en subsidies (17%), personeelsproblemen (15%), juridische knelpunten (13%), een gebrek aan duidelijke informatie of een tekort aan informatie (11%). Tot slot voorziet 8% van de ondernemers geen problemen, een gelijkaardig aandeel voorziet knelpunten op het vlak van de stock en voorraad en 5% van de ondernemers denkt dat een (noodzakelijke) herstructurering een knelpunt zal zijn. Slechts 8% van de ondernemers voorziet helemaal geen problemen.

Een aantal ondernemers geven daarnaast expliciet aan dat de persoonlijke band met de klanten wel eens een belangrijk punt kan zijn ingeval van een overname. Ingeval van bijvoorbeeld een dokterspraktijk kan de persoonlijke verwevenheid dusdanig groot zijn dat een overdracht zeer moeilijk wordt. De emotionele band van de ondernemer met zijn zaak kan er ook al eens toe leiden dat de overlater zich na de overdracht nog te veel wil bezig houden met de onderneming. Dit speelt zeker ingeval van een familiale overdracht. Daarnaast maken een aantal ondernemers zich eveneens bedenkingen bij de overdracht van specifieke knowhow en technologie.

De belangrijkste verschillen tussen de resultaten van 2007, 2009 en 2011 vinden we op het vlak van waardebepaling en financiering. In 2007 geeft 41% van de ondernemers aan dat de waardebepaling van een onderneming een knelpunt kan zijn bij een overdracht. In 2009 en 2011 is dit cijfer merkbaar hoger met respectievelijk 48% en 49%. Op het vlak van financiering stelt 31% van de ondernemers in 2007 dat dit een knelpunt kan zijn, in 2009 stijgt dit percentage tot 40% om in 2011 lichtjes te zakken tot 38%.

Grafiek 17: welke zijn de meest voorkomende problemen/knelpunten ingeval van overdracht van een bedrijf



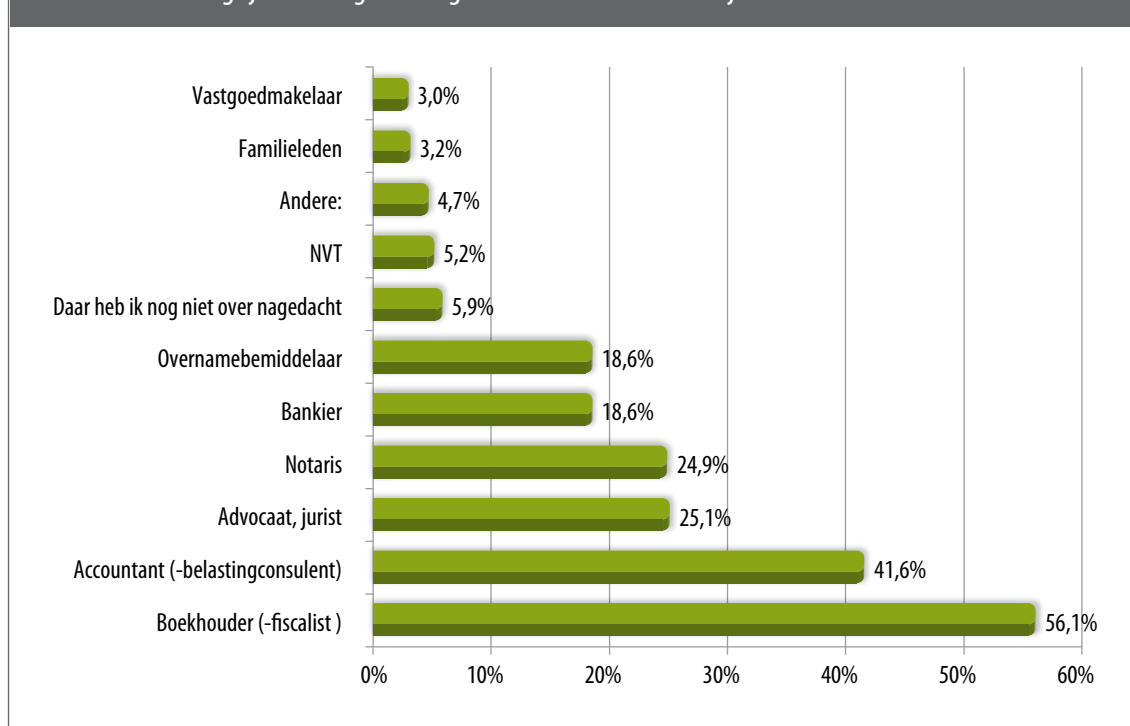
4.8 Belangrijkste raadgevers ingeval van een bedrijfsoverdracht

Reeds voor de derde maal stellen we vast dat de boekhouder en accountant de vertrouwenspersonen zijn en blijven voor het merendeel van de ondernemers. Bijna twee op drie ondernemers zien de figuur van de boekhouder als een belangrijke raadgever. De figuur van de accountant wordt door 42 % van de ondernemers naar voor geschoven als belangrijkste raadgever voor het overnameproces.

Naast de twee hoofdfiguren ziet een kwart van de ondernemers een rol weggelegd voor advocaten en notarissen. Bijna 1 op 5 respondenten ziet een overnamebemiddelaar of een bankier als een belangrijke raadgever. Vastgoedmakelaars en familieleden worden door 3% van de ondernemers aangeduid als zijnde belangrijke raadgevers ingeval van een bedrijfsoverdracht.

Tot slot geeft 6% van de ondernemers aan dat ze nog niet hebben nagedacht over wie een belangrijke raadgever zou kunnen zijn en 5% van de ondernemers geeft aan dat een raadgever niet nodig is voor hen.

Grafiek 18: belangrijkste raadgevers ingeval van overdracht bedrijf



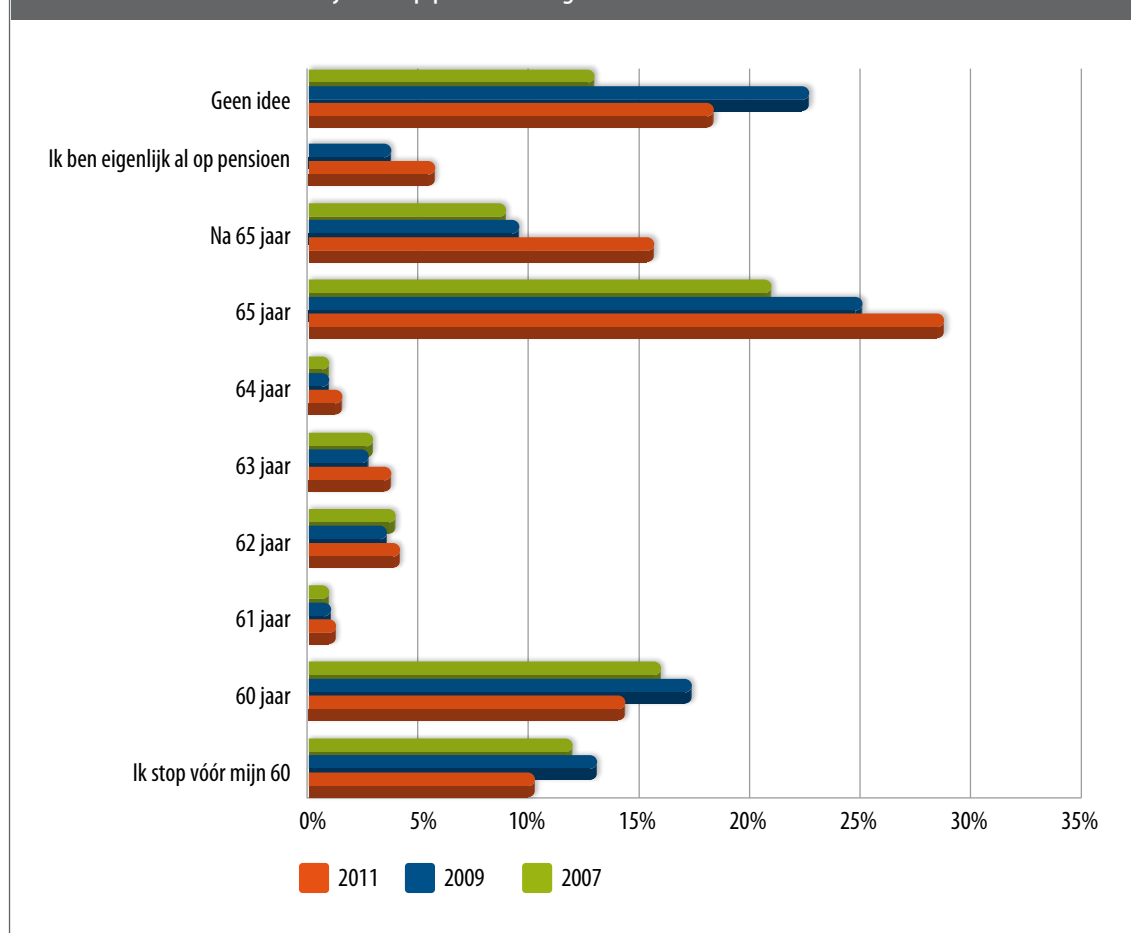
5 PENSIOENVOORBEREIDING

5.1 Verwachte pensioenleeftijd

45% van de ondernemers verwacht minstens te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar, waarvan zelfs 16% langer wil blijven werken dan 65 jaar. Een kwart van de ondernemers verwacht te kunnen stoppen tussen hun 60 en 64 jaar. Slechts 10% van de ondernemers verwacht voor hun 60^e met pensioen te kunnen gaan.

Hoe jonger de ondernemer, hoe minder deze al heeft stilgestaan bij de verwachte pensioenleeftijd. Bij ondernemers jonger dan 35 heeft 40% nog geen idee, bij ondernemers ouder dan 55 zakt dit aandeel tot minder dan 6%.

Grafiek 19: verwachte leeftijd om op pensioen te gaan



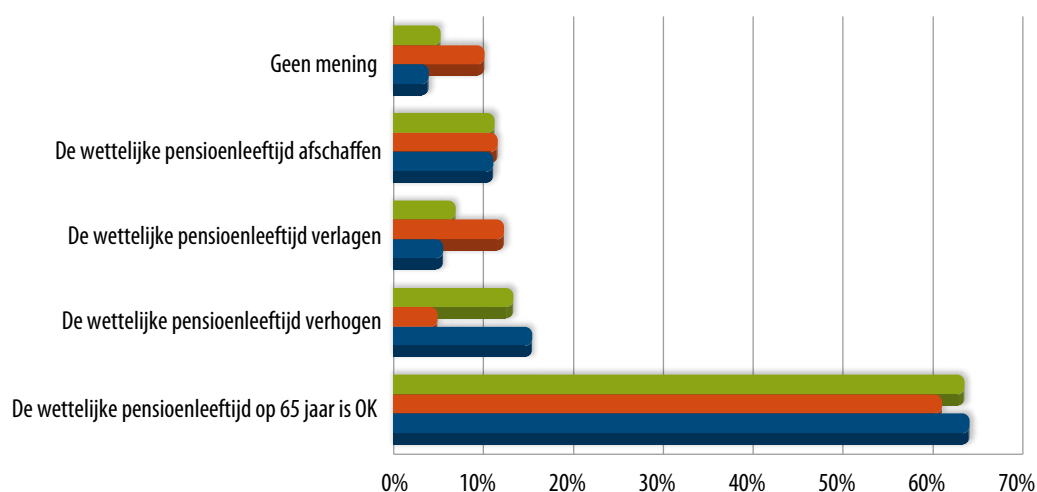
Uit de vergelijking met de cijfers van 2007 en 2009 blijkt dat het bewustzijn om langer te werken ook nog sterk toeneemt bij de ondernemers. Daar waar in 2007 nog maar 30% van de ondernemers verwachtte minstens te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar is dat opgelopen tot 35% in 2009 en tot 45% in 2011.

5.2 Appreciatie tegenover de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar en vervroegd pensioen

Sedert 1 januari 2009 is de wettelijke pensioenleeftijd voor zowel mannen als vrouwen 65 jaar. Ruim 6 op 10 ondernemers heeft daar geen probleem mee. Er is geen significant verschil tussen de appreciatie over de pensioenleeftijd tussen mannen of vrouwen. Voor 13% van de ondernemers mag de pensioenleeftijd zelfs nog opgetrokken worden. Hier is wel een zeer duidelijk verschil merkbaar in de mening van mannen ten opzichte van vrouwen. De opsplitsing volgens geslacht leert dat 15% van de mannen een hogere wettelijke pensioenleeftijd willen tegenover 5% bij de vrouwen. Vrouwen zijn dan weer meer te vinden voor een verlaging van de wettelijke pensioenleeftijd in vergelijking met mannen. Algemeen ziet slechts 7% van de ondernemers een verlaging van de wettelijke pensioenleeftijd wel zitten.

Wanneer we de resultaten volgens leeftijd bekijken zijn er op zich geen grote verschillen merkbaar. Opvallend is wel dat hoe ouder de ondernemer, hoe meer die akkoord is met de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar. Zo is binnen de groep van 55-plussers 66% akkoord, binnen de groep van -35 jaar is 56% akkoord met de wettelijke pensioenleeftijd. Daarnaast valt ook op dat de groep van 55-plussers het minst te vinden is voor een verlaging van de pensioenleeftijd (4%). Bij de groep van -35 jaar bedraagt het percentage 9%, bij de 35-44 jarigen is dit 11% en bij de groep van 45-54 jarigen is dit 8%.

Grafiek 20: appreciatie tegenover de wettelijke pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen van 65 jaar

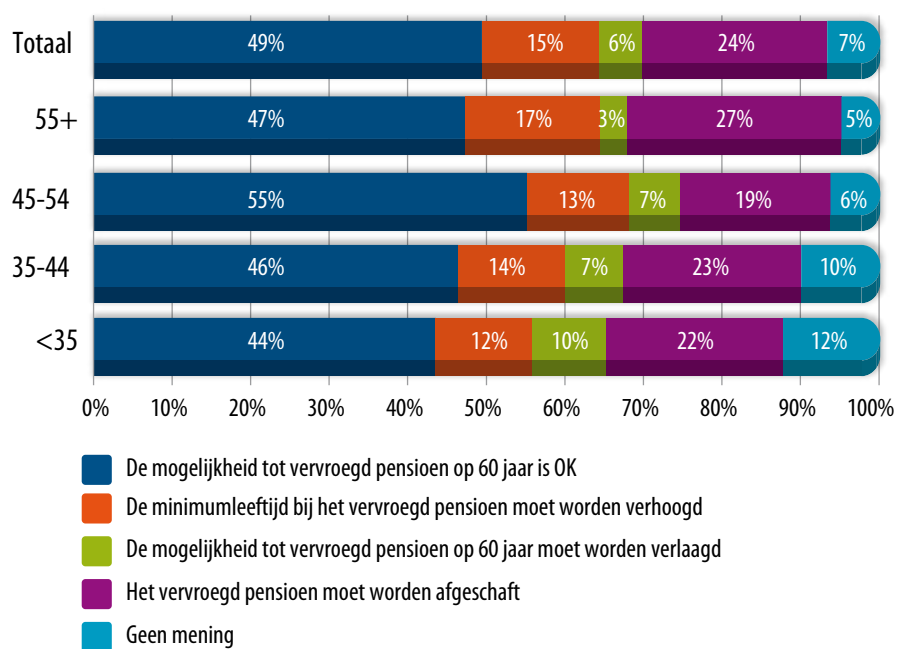


	De wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar is OK	De wettelijke pensioenleeftijd verhogen	De wettelijke pensioenleeftijd verlagen	De wettelijke pensioenleeftijd afschaffen	Geen mening
totaal	63,5%	13,3%	6,9%	11,2%	5,2%
vrouw	61,0%	4,9%	12,3%	11,6%	10,1%
man	64,1%	15,4%	5,5%	11,1%	3,9%

Bijna de helft van de ondernemers is akkoord met de mogelijkheid om op 60 jaar met vervroegd pensioen te gaan. Er is geen wezenlijk verschil binnen de verschillende leeftijdsgroepen. Daartegenover staat dat bijna een kwart van de ondernemers het vervroegd pensioen wil afschaffen en dat 15 % van de ondernemers de minimumleeftijd voor vervroegd pensioen wil verhogen.

Opvallend zijn de verschillen binnen de verschillende leeftijdsgroepen. Tot 44 jaar stelt ongeveer 22 % van de ondernemers dat het vervroegd pensioen afgeschaft moet worden. Binnen de groep van 45 tot 54-jarigen zakt dit cijfer tot 19%, maar bij de 55-plussers stelt 27 % dat het vervroegd pensioen moet worden afgeschaft.

Grafiek 21: appreciatie tegenover de mogelijkheid tot vervroegd pensioen vanaf 60 jaar



5.3 Meest geschikte maatregelen om de financiering van de pensioenen te vrijwaren

Het verlagen van de ambtenarenpensioenen is volgens de respondenten de meest geschikte maatregel om de financiering van de pensioenen te vrijwaren. Maar liefst 47% van de ondernemers is deze maatregel genegen. Een duidelijke stijging ten opzichte van 2007 en 2009 toen respectievelijk 26% en 30% van de ondernemers de maatregel als geschikt beoordeelden.

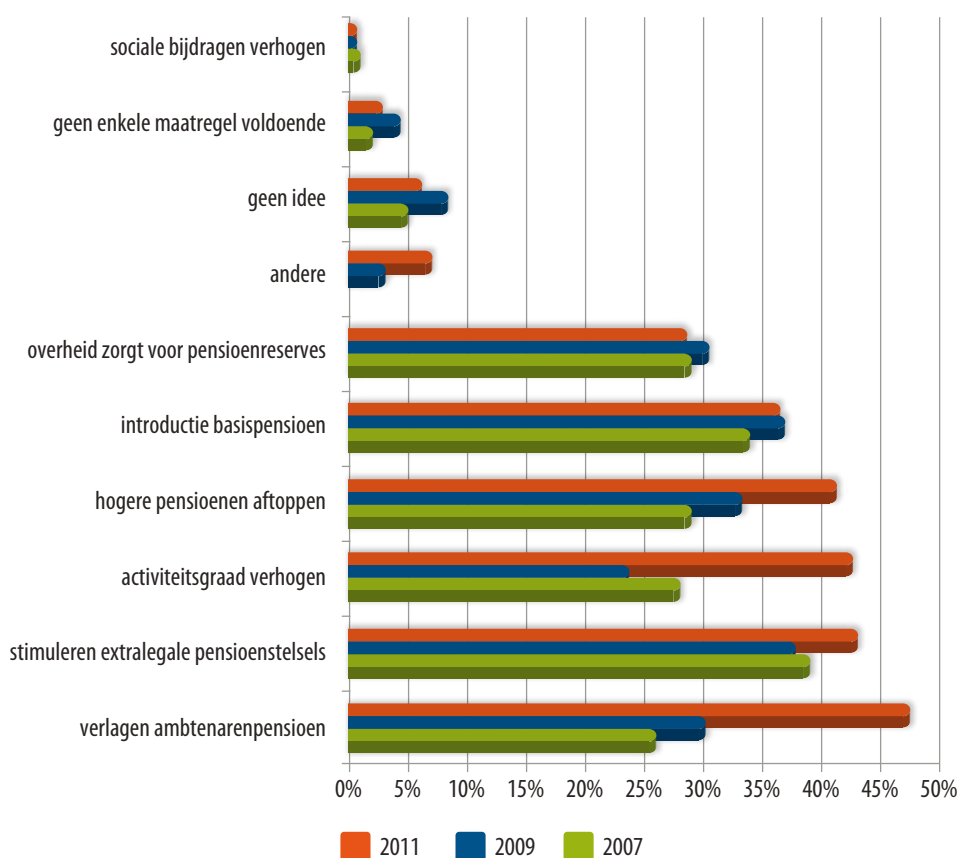
Als tweede meest gewaardeerde maatregel in de ogen van de respondenten, staat zowel het stimuleren van extralegale pensioenstelsels als het verhogen van de activiteitsgraad. Met 43% van de ondernemers scoren beide maatregelen zeer hoog.

De noodzaak van deze laatste maatregel, met name het verhogen van de activiteitsgraad neemt in de ogen van de ondernemers duidelijk toe gezien het stijgend aandeel van ondernemers die achter deze maatregel staan. In 2007 achtte 28% van de ondernemers het een goede maatregel, in 2009 was dit 24% en nu dus 43%.

Ook het aftoppen van hogere pensioenen ten voordele van de lagere pensioenen vinden veel ondernemers een geschikte maatregel. Daarenboven wint de maatregel ook aan draagvlak. In totaal staat ruim 4 op 10 ondernemers achter deze maatregel. Een duidelijke stijging ten opzichte van de cijfers van 2007 (29%) en 2009 (33%).

Andere maatregelen die door ondernemers als geschikt worden gezien zijn het introduceren van een basispensioen (36%) en het voorzien door de overheid van de nodige pensioenreserves (29%). Tot slot heeft 6% van de ondernemers geen idee welke geschikte maatregelen zijn en 3% denkt dat geen enkele maatregel voldoende zal zijn om de financiering van de pensioenen te vrijwaren. Het verhogen van de sociale bijdragen wordt afgewezen als geschikte maatregel. Bij de andere antwoorden (7%) lezen we vooral dat mensen zelf moeten sparen en aan pensioenopbouw moeten doen. Ook de afschaffing van het brugpensioen en langer werken komen veelvuldig terug in deze groep van 'andere' antwoorden, naast het aanpakken van de sociale fraude en het inperken van de gelijkgestelde periodes.

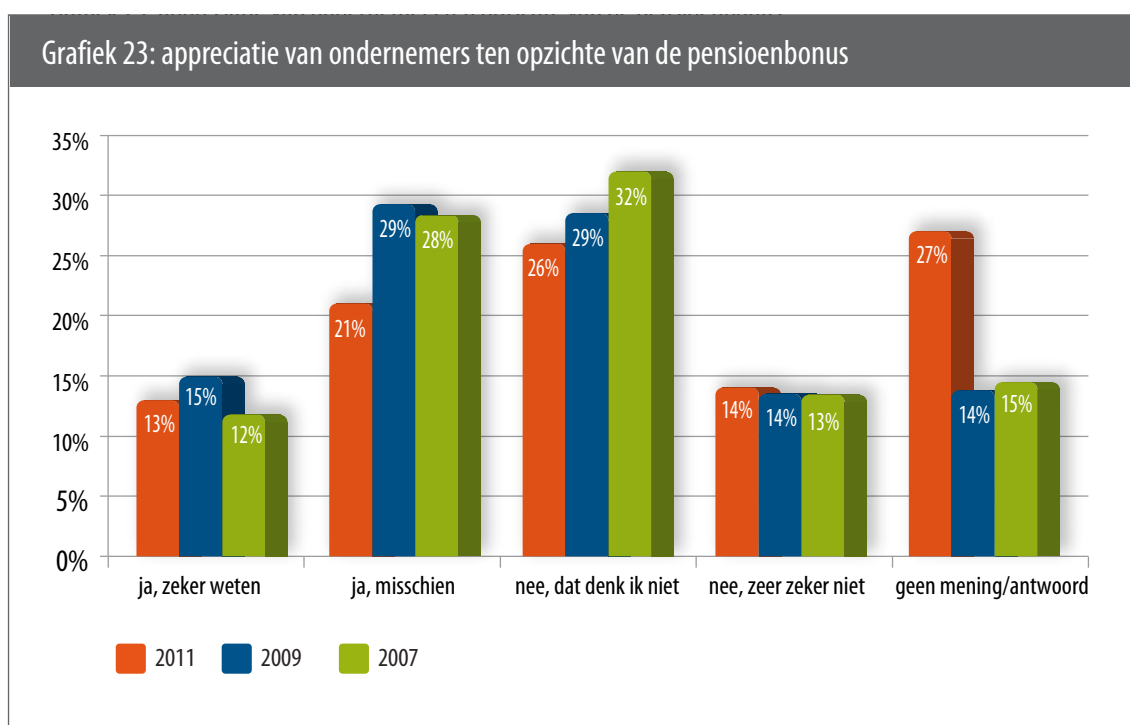
Grafiek 22: meest geschikte maatregelen om de financiering van de pensioenen te vrijwaren



5.4 Appreciatie ten opzichte van de pensioenbonus

Wie blijft werken na zijn 62^e, wordt door de overheid financieel beloond met een zogenaamde pensioenbonus. Ruim 7 ondernemers op 10 kennen de pensioenbonus of hebben er minstens al van gehoord.

12 % van de ondernemers is er vast van overtuigd om gebruik te maken van de pensioenbonus. 28 % van de ondernemers denkt dat ze er misschien gebruik van zullen maken. Daartegenover staat dat 32 % aangeeft er waarschijnlijk geen gebruik van te maken en 13 % geeft aan er zeker geen gebruik van te maken. Het aandeel van ondernemers die zeker of misschien gebruik zullen maken van het systeem van de pensioenbonus komt in 2011 zo op 40 % te liggen. In 2007 en 2009 was dit respectievelijk 34 % en 44 %.



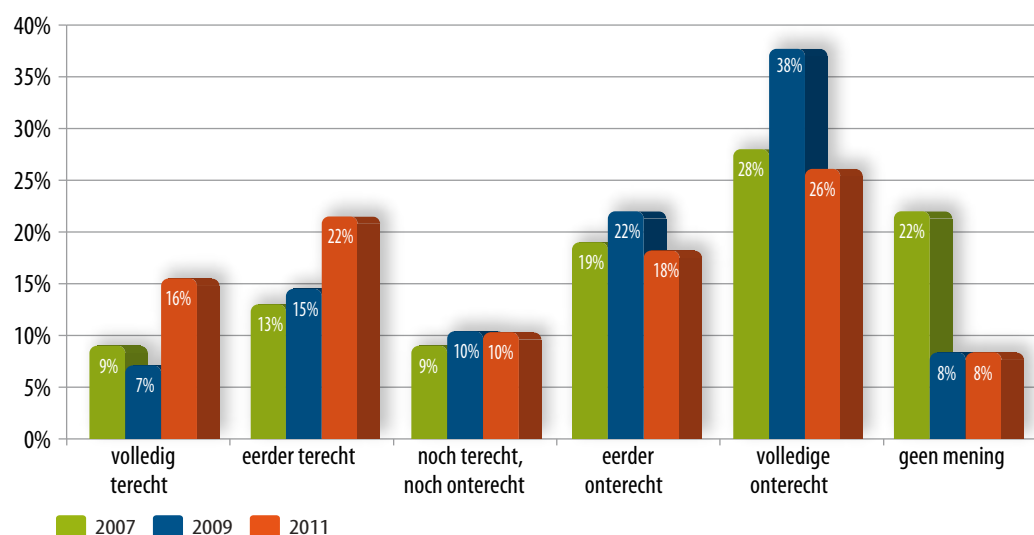
De overgrote meerderheid (78 %) van de ondernemers is niet op de hoogte van het feit dat de pensioenbonus mogelijk wordt afgeschaft in 2013. Slechts 22 % geeft aan hier wel van op de hoogte te zijn. Hoe jonger de respondent, hoe minder deze zich bewust is van de mogelijke afschaffing van de pensioenbonus. 55-plussers zijn meer betrokken bij deze maatregel en bijgevolg ook meer bewust van de mogelijke afschaffing (31 %).

5.5 Houding ten opzichte van sanctionering wanneer een zelfstandige vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd op pensioen gaat

Ruim 4 ondernemers op 10 is van mening dat een sanctionering volledig of eerder onterecht is ingeval een zelfstandige vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd op pensioen gaat. Dit is een omslag ten opzichte van 2009 toen nog een meerderheid van de respondenten (60 %) een sanctionering van de hand wees. Vandaag stelt 16 % van de respondenten dat een sanctionering volledig terecht is en nog eens 22 % is van mening dat een sanctionering eerder terecht is. Duidelijke verschillen in vergelijking met de resultaten van 2007 en 2009 toen telkens 22 % van de ondernemers een sanctionering eerder of volledig terecht vonden. In 2011 stelt 37 % van de ondernemers dat een sanctionering in meer of mindere mate terecht is.

Bij de mannen stellen we vast dat 41 % achter een sanctionering staat. Bij de vrouwen zakt dit percentage tot 23 %. Als we de cijfers bekijken in functie van de leeftijd van de respondenten, zien we dat jongere ondernemers een sanctionering minder terecht vinden in vergelijking met oudere ondernemers. In de leeftijdscategorie van <35 stelt 28 % dat een sanctionering volledig of eerder terecht is. Dit cijfer loopt op tot 48 % bij de groep van ondernemers die ouder dan 55 zijn.

Grafiek 24: houding ten opzichte van sanctionering ingeval een zelfstandige vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd op pensioen gaat

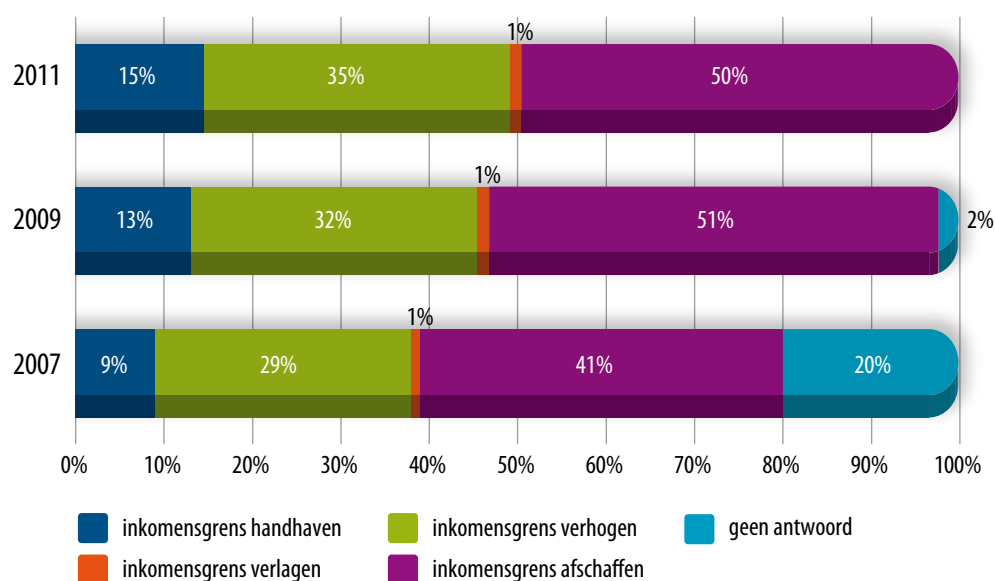


De sanctie bij vervroegde pensionering vervalt in het geval de zelfstandige minstens 42 jaar gewerkt heeft. Een overgrote meerderheid van 69 % van de respondenten is het eens met deze uitzondering. 15 % van de ondernemers is van mening dat ook deze uitzonderingsmaatregel onterecht is en dat bijgevolg de sanctie van toepassing moet blijven.

5.6 Houding ten opzichte van de grens van 17.149 euro netto die een gepensioneerd zelfstandige mag bijverdienen vanaf 65 en 5.937 euro ingeval van vervroegd pensioen

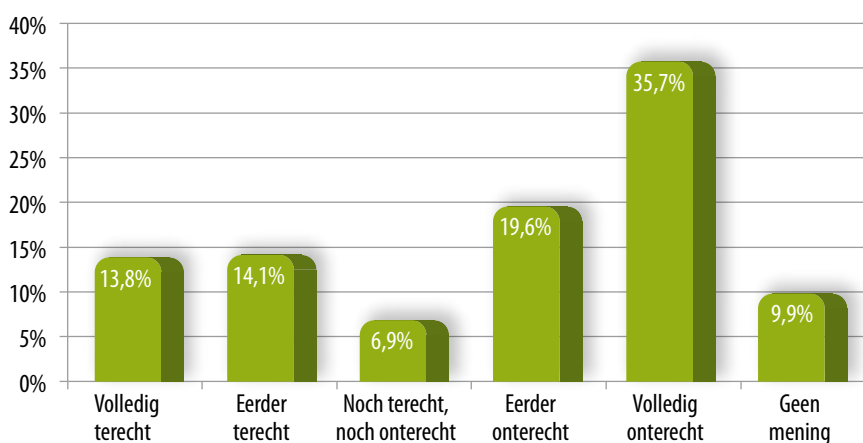
Een gepensioneerd zelfstandige mag vanaf de wettelijke pensioenleeftijd een maximaal beroepsinkomen hebben van netto 17.149 euro. Indien de gepensioneerd zelfstandige deze grens overschrijdt, verliest hij of zij (een deel van) de pensioenuitkering. Voor ruim de helft van de zelfstandigen mag deze inkomensgrens afgeschaft worden, zodat er onbeperkt kan bijverdiend worden. Voor ruim een derde van de ondernemers volstaat het om de inkomensgrens te verhogen. 15 % stelt dat de huidige inkomensgrens mag worden gehandhaafd en slechts 1 % van de ondernemers is van mening dat de inkomensgrens mag worden verlaagd. De cijfers van 2011 liggen in de lijn van deze van 2009. Ten opzichte van 2007 zijn er grotere verschillen, maar toen was het aandeel van ondernemers dat geen antwoord had gegeven ook veel hoger.

Grafiek 25: houding ten opzichte van de maximale inkomensgrens van 17.149 euro vanaf 65 jaar



Zelfstandigen die vervroegd hun pensioen opnemen, mogen tot hun 65^e maar 5.937 euro netto verdienen. Ruim de helft van de zelfstandigen vindt dit onterecht. Bijna 36% is zelfs van mening dat dit volledig onterecht is. 28% van de ondernemers is het wel eens met deze maximale inkomensgrens ingeval van vervroegd pensioen.

Grafiek 26: houding ten opzichte van de maximale inkomensgrens van 5.937 euro ingeval van vervroegde pensionering

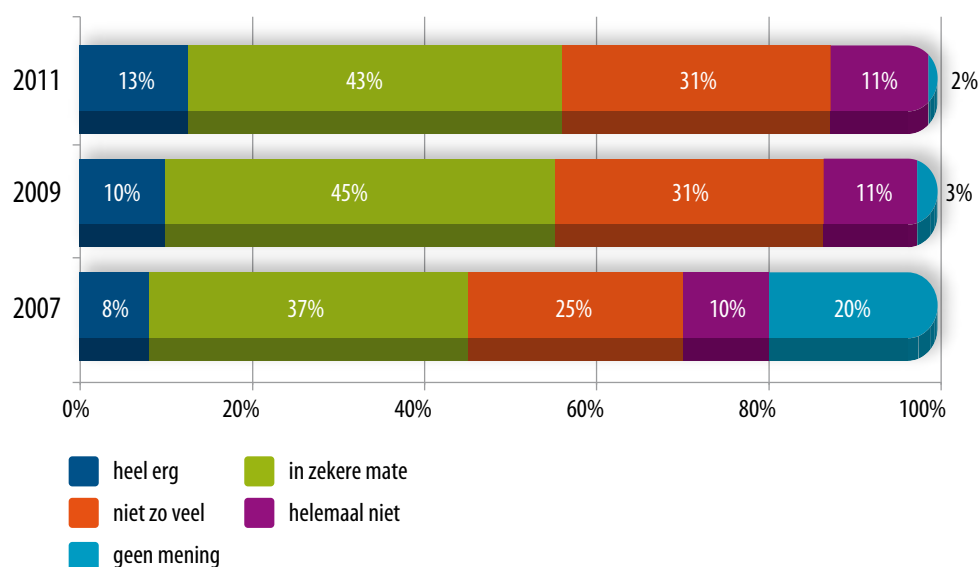


5.7 Mate waarin ondernemers zich zorgen maken over hun toekomstige financiële situatie

Ruim de helft van de ondernemers maakt zich zorgen over hun toekomstige financiële situatie ingeval van pensionering. 13% van de ondernemers maakt zich zelfs erg veel zorgen hieromtrent. Wanneer we de verschillen volgens geslacht van naderbij bekijken, stellen we vast dat het percentage vrouwelijke ondernemers dat zich zorgen maakt met 61% duidelijk hoger is in vergelijking met het percentage mannelijke ondernemers dat zich zorgen maakt (54%).

De resultaten van 2011 verschillen weinig met de resultaten van 2009. Het verschil met 2007 is echter wel groter. We moeten wel rekening houden met een hoog percentage ondernemers met geen mening in 2007. Het percentage ondernemers die zich hoegenaamd geen zorgen maken over hun toekomstige financiële situatie komt neer op ongeveer 11% in zowel 2007, 2009 als 2011.

Grafiek 27: mate waarin ondernemers zich zorgen maken over hun financiële situatie



5.8 Bereidt u zich op één of andere manier financieel voor op uw pensioen?

Het individueel pensioensparen is en blijft de meest populaire manier bij ondernemers om zich financieel voor te bereiden op het pensioen. Ten opzichte van 2007 en 2009 is het instrument zelfs nog een pak populairder geworden en maken vandaag 7 op de 10 zelfstandigen er gebruik van. Op de tweede plaats komt het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen (VAPZ) met 54%, eveneens een pak populairder in vergelijking met 2007 en 2009. De top drie wordt vervolledigd met de bedrijfsleiders- of groepsverzekeringen. Vandaag maakt 46% van de ondernemers gebruik van deze optie, beduidend meer in vergelijking met 2007 en 2009.

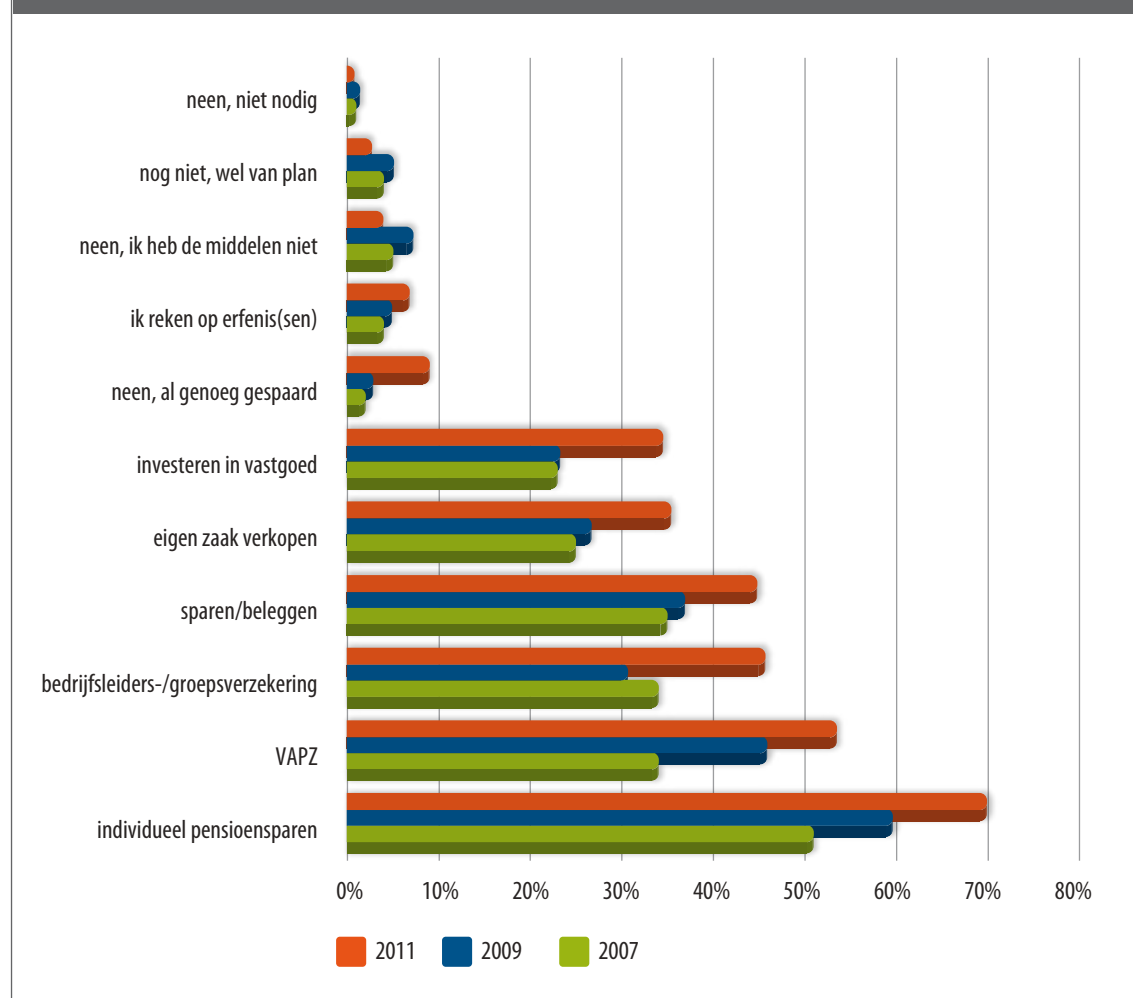
Algemeen sparen en beleggen is met een aandeel van 45% belangrijker geworden ten opzichte van 2007 en 2009 toen het een aandeel haalde van respectievelijk 35% en 37%. Ook het verkopen van de eigen zaak en het investeren in vastgoed - beide halen een aandeel van 35% - zijn belangrijke manieren voor ondernemers om zich voor te bereiden op hun pensioen. Bovendien winnen deze beide opties ook aan belang ten opzichte van 2007 en 2009.

Het krijgen van erfenissen is voor 7% van de ondernemers een manier om hun pensioen voor te bereiden. 9% van de ondernemers zegt dat ze zich niet voorbereiden omdat ze al genoeg gespaard hebben, 4% stelt dat ze de mogelijkheid niet hebben en 3% stelt dat ze het van plan zijn. 1% van de ondernemers acht het niet nodig om het pensioen financieel voor te bereiden.

Als we de resultaten bekijken volgens leeftijd stellen we vast dat ondernemers jonger dan 35 jaar minder aan pensioenvoorbereiding doen in vergelijking met ondernemers die ouder zijn dan deze leeftijdscategorie. 13 % van de ondernemers jonger dan 35 doet vandaag nog niet aan pensioenvoorbereiding maar is het wel van plan. Bij de groep ondernemers ouder dan 35 jaar schommelt het cijfer van ondernemers die nog niet financieel aan pensioenvoorbereiding doen tussen de 1,2% en 3,7%.

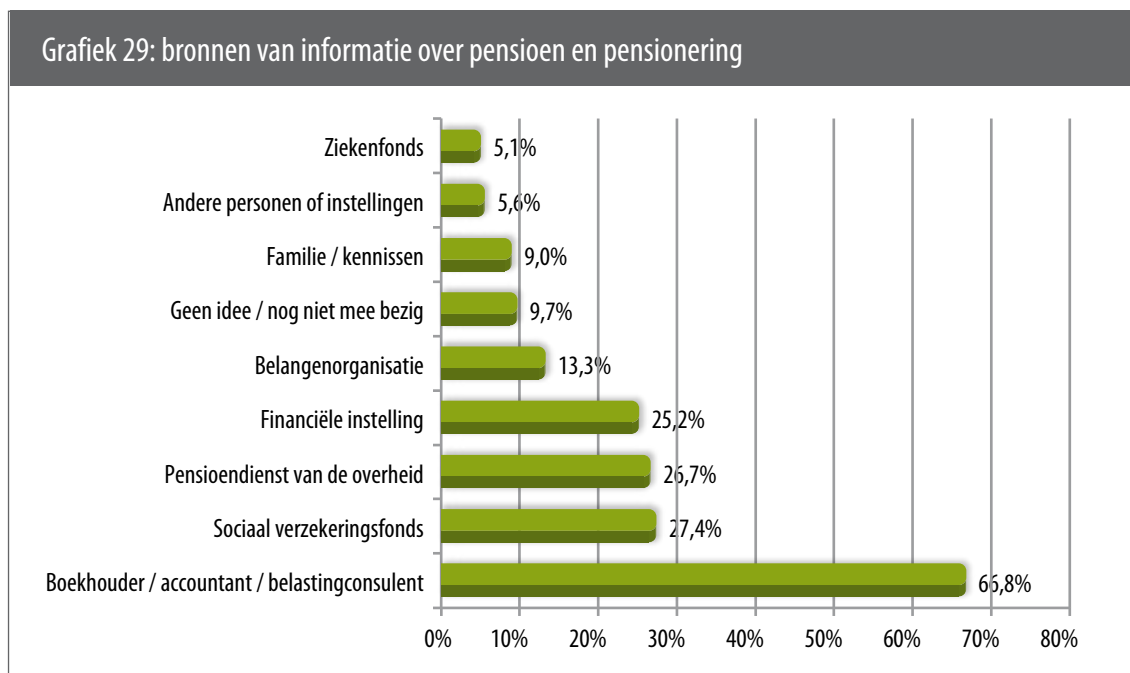
Ten opzichte van 2007 en 2009 valt op dat de ondernemers vandaag algemeen beduidend meer aan een of andere vorm van pensioenvoorbereiding doen.

Grafiek 28: meest gehanteerde manieren als financiële voorbereiding op het pensioen



5.9 Belangrijke bronnen van informatie over uw pensioen?

De meeste ondernemers (67%) zien met duidelijke voorsprong hun boekhouder, accountant of belastingconsulent als een belangrijke bron van informatie over hun pensioen. Telkens ongeveer een kwart van de ondernemers zoekt informatie bij een sociaal verzekeringsfonds (27%), de pensioendienst van de overheid (27%) of een financiële instelling (25%). Belangenorganisaties zijn voor 13% van de ondernemers een bron van informatie inzake hun pensioen. 10% van de ondernemers geeft aan eigenlijk niet te weten waar ze terecht kunnen voor informatie. 9% gaat te rade bij familie en kennissen. Andere personen en het ziekenfonds zijn goed voor respectievelijk 6% en 5%.

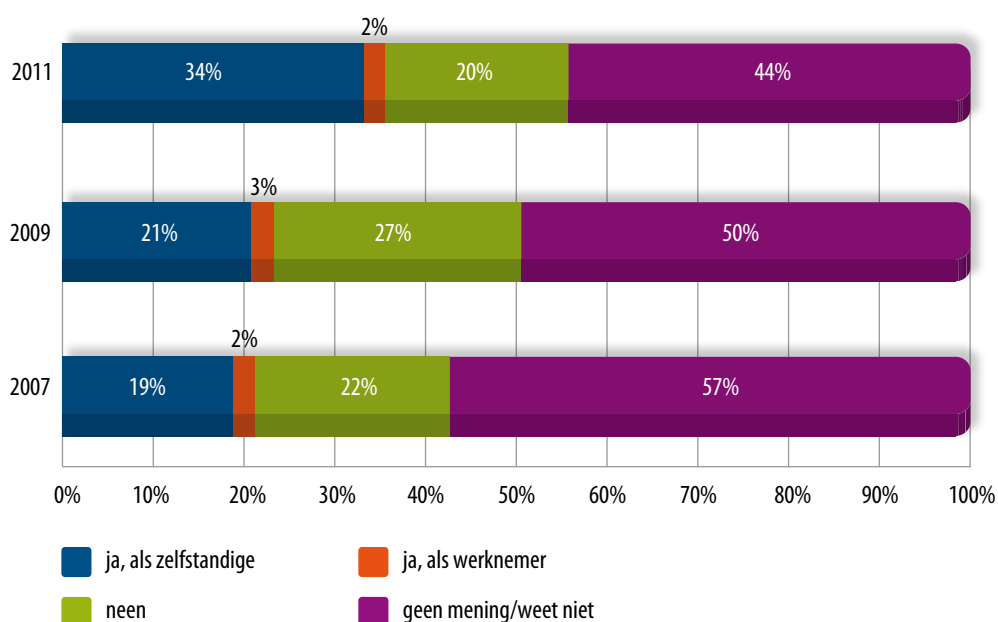


5.10 Aandeel ondernemers dat verder werkt na de pensionering

Ruim een derde van de ondernemers zegt nog verder te zullen werken na de pensionering, de overgrote meerderheid als zelfstandige. Het percentage ligt beduidend hoger in vergelijking met 2007 en 2009 toen respectievelijk 21% en 24% van de ondernemers stelden nog verder te zullen werken na de pensionering. 20% van de ondernemers stelt niet meer te zullen werken na de pensionering, een percentage dat 7% lager ligt in vergelijking met 2009 en 2% lager in vergelijking met 2007. Van de mannelijke ondernemers stelt bijna 40% verder te zullen werken na de pensionering, bij de vrouwelijke ondernemers is dit de helft (21%).

Wanneer we de cijfers volgens leeftijd bekijken stellen we vast dat in de verschillende leeftijdscategorieën tussen de 16% en 21% van de ondernemers stelt niet meer te zullen werken na de pensionering. Het percentage ondernemers dat zegt te blijven werken ook na de pensionering neemt toe naarmate de ondernemer ouder wordt. In de leeftijdsgroep van ondernemers jonger dan 35 stelt 21% te blijven werken na de pensionering, in de leeftijdsgroep van 35 tot 44 jaar zegt 25% te blijven werken, in de leeftijdsgroep van 45 tot 54 zegt 31% te blijven werken en bij de 55-plussers loopt dit cijfer op tot 46%.

Grafiek 30: aandeel ondernemers dat wil verder werken na de pensionering



6 CONCLUSIES

In totaal hebben 1.959 respondenten deelgenomen aan de derde 'Grote Eindeloopbaanenquête' van UNIZO. Met betrekking tot de onderzoekspopulatie is 76% ouder dan 45 jaar en 44% is ouder dan 55 jaar. De grote meerderheid van de respondenten waren mannen (79%) vrouwen maakten 21% van de populatie uit. In lijn met vorig onderzoek geeft 63% van de respondenten de voorkeur om zelf een nieuwe zaak op te starten, 20% heeft een familiale onderneming verdergezet, 12% heeft een bestaande zaak overgenomen en de rest heeft zich ingekocht. In ruim een derde van de gevallen betreft het een eenmanszaak. Van de ondernemingen die personeel tewerk stellen zegt 59% dat het bedrijf een familiebedrijf is, waar in 59% van de gevallen de eerste generatie aan zet is.

Op een termijn van minder dan 5 jaar voorziet 38% van de ondernemers dat uitbreiding en groei van het eigen bedrijf de belangrijkste verandering zal zijn. Bijna een derde van de ondernemers voorziet de verkoop van het bedrijf binnen de 5 jaar. Dit is een significante stijging ten aanzien van de studie in 2009, toen een kwart van de ondervraagden dachten aan een verkoop van hun bedrijf of zaak. Nu denkt zelfs 16% van de ondernemers dat het eigen bedrijf in minder dan 2 jaar tijd verkocht zal worden. Wijzigingen in de structuur van de vennootschap staan op de derde plaats als meest verwachte en belangrijke verandering met betrekking tot de eigen zaak.

Ondanks het feit dat bijna een derde van de ondernemers de verkoop van het eigen bedrijf voorziet binnen een termijn van 5 jaar, heeft 32% van de ondernemers geen idee van de waarde van de onderneming. Bijna de helft van de ondernemers stelt toch de waarde ongeveer te kennen, 20% van de ondernemers zegt de juiste waarde van het bedrijf te kennen. De nieuwe resultaten zijn in dit opzicht iets beter in vergelijking met de cijfers van 2007 en 2009.

Indien een ondernemer aan opvolging denkt is het grootste probleem het vinden van een goede opvolger. Ruim een derde van de ondernemers heeft hiermee problemen. Bovendien is het probleem nog groter geworden in vergelijking met de situatie van 2007 en 2009. Financiering bij opvolging is het tweede meest voorkomende probleem gevolgd door het zelf niet kunnen stoppen met werken, familiale spanningen en fiscale beslomeringen.

Het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is voor meer dan de helft van de ondernemers de belangrijkste reden om het eigen bedrijf te verkopen of over te laten. Op de tweede plaats staan gezondheidsredenen of het gebrek aan geschikte opvolging. In het geval van een bedrijfsoverdracht denkt ruim 40% van de ondernemers in de eerste plaats aan een verkoop aan derden, buiten de familie. Een vijfde van de ondernemers overweegt een overdracht aan de volgende generatie en 17% denkt helaas aan een volledige stopzetting van de activiteiten.

Zowat de helft van de ondernemers ziet de waardebepaling van het bedrijf als een belangrijk knelpunt bij een bedrijfsoverdracht en dit zowel wanneer het bedrijf aan derden wordt overgelaten als aan eigen kinderen of familie. Bijna 4 op 10 ondernemers ziet de financiering als een belangrijk knelpunt. Daarbij speelt zowel de financiering die de kandidaat-overnemer moet rond krijgen als het onvoldoende beschikbare financiële cijfermateriaal op vraag van de kandidaat-overnemer. Andere belangrijke knelpunten zijn

fiscaal van aard, hebben betrekking op wettelijke regelingen, vergunningen en subsidies, het personeel of juridische aspecten. 11% van de ondernemers voorziet problemen op het vlak van duidelijke informatie of het gebrek aan informatie. Tot slot speelt ook de emotionele band van de overlater mee bij de overdracht van zijn bedrijf en de sleutelpositie die ondernemers mogelijk innemen in het bedrijf, alsook de overdracht van specifieke know-how of technologie.

De boekhouder en de accountant zijn en blijven de belangrijkste raadgevers voor een ondernemer in het geval van een bedrijfsoverdracht. Bijna 2 op 3 ondernemers ziet de figuur van de boekhouder als de belangrijkste raadgever, 42% ziet de accountant als een belangrijke adviseur. Naast deze 2 protagonisten spelen ook advocaten en juristen, notarissen, bankiers, overnamebemiddelaars, familieleden en vastgoedmakelaars een rol. Meestal zal de ondernemer een beroep doen op een mix van al deze mogelijke raadgevers en daarbij wordt ervaring met eerdere bedrijfsoverdrachten als een belangrijk pluspunt aanzien.

45% van de ondernemers denkt te werken tot 65 jaar of zelfs nog langer, indien de gezondheid dat toestaat. Dat de wettelijke pensioenleeftijd voor zowel mannen als vrouwen vanaf 1 januari 2009 is vastgelegd op 65 jaar, is voor 64% van de ondernemers geen enkel probleem. 13% vindt zelfs dat deze leeftijdsgrens nog hoger moet, een duidelijke toename ten opzichte van 2007 en 2009 toen respectievelijk 3% en 5% van de ondernemers een verhoging nodig vonden.

Bijna de helft van de ondernemers is akkoord met de mogelijkheid om op 60 jaar met vervroegd pensioen te gaan. Daartegenover staat dat 38% van de ondernemers van mening is dat de minimumleeftijd om vervroegd op pensioen te gaan moet verhogen of dat de mogelijkheid tot vervroegd pensioen moet worden afgeschaft.

Om de financiering van de pensioenen te vrijwaren denkt 47% van de ondernemers dat er best gewerkt kan worden op het verlagen van de ambtenarenpensioenen. Daarmee zijn de ambtenarenpensioenen voor veel ondernemers meer en meer een piste om op te werken. In 2007 en 2009 werd het aanpakken van de ambtenarenpensioenen nog maar door 26% en 30% van de ondernemers als een denkpiste naar voor geschoven. Op de tweede plaats schuiven ondernemers 2 maatregelen als ex-aequo naar voor: het stimuleren van extralegale pensioenstelsels en het verhogen van de activiteitsgraad. Andere maatregelen die een ruim draagvlak genieten zijn het aftoppen van de hoogste pensioenen ten voordele van de lagere pensioenen, het introduceren van een basispensioen en het voorzien van voldoende pensioenreserves door de overheid. Het verhogen van de sociale bijdragen wordt in geen geval ondersteund door de ondernemers om de financiering van de pensioenen te vrijwaren.

Wie blijft werken na zijn 62^e, wordt door de overheid financieel beloond door middel van de pensioenbonus. 4 ondernemers op 10 geven aan zelf van deze maatregel gebruik te willen maken. De sanctionering die zelfstandigen oplopen ingeval deze vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd op pensioen gaan wordt door 40% van de ondernemers als onterecht ervaren. Een duidelijk verschil ten opzichte van de vorige enquête toen 60% een sanctionering nog onterecht vond. Vandaag stelt 37% van de ondernemers dat deze maatregel in meer of mindere mate terecht is. Wat de inkomensgrens van 17.149 euro netto betreft die een gepensioneerd zelfstandige mag bijverdienen, is ruim de helft van de ondernemers de mening toegedaan dat deze grens beter wordt afgeschaft zodat er onbeperkt bijverdiend kan worden.

Ruim de helft van de ondernemers maakt zich zorgen over hun toekomstige financiële situatie. Om zich financieel voor te bereiden op hun pensioen maken 7 op 10 zelfstandigen gebruik van het individueel pensioensparen. Daarmee wint het instrument nog aan populariteit ten opzichte van de vorige bevraging. Ook het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen wint aan populariteit bij de zelfstandigen. Vandaag stelt ruim de helft van de ondernemers gebruik te maken van dit instrument. De top drie wordt vervolledigd met de bedrijfsleiders- of groepsverzekering die door 46% van de ondernemers wordt gebruikt. Andere belangrijke alternatieven zijn zelf sparen en beleggen, het verkopen van de eigen zaak of investeren in vastgoed.

Tot slot stelt ruim een derde van de ondernemers nog verder te werken na de pensionering, de overgrote meerderheid als zelfstandige. Slechts één ondernemer op vijf stelt niet meer te zullen werken na de pensionering.

7 BELEIDSAANBEVELINGEN

7.1 Sensibiliseren en informeren

Met een duidelijk gevoel van tevredenheid kunnen we vaststellen dat de Vlaamse overheid met haar Masterplan Bedrijfsoverdracht 2011-2014 gaat voor een geïntegreerd beleid voor opvolging en overname. Zoals in vorige edities van dit rapport reeds onderlijnd blijft de bewustmaking van ondernemers, kandidaat overlaters en -overnemers en mogelijke adviserende personen een belangrijk werkpunt.

Hoe vroeger zelfstandige ondernemers zich op het overdragen van hun zaak en toekomst voorbereiden, hoe beter het is: voor henzelf, voor de opvolgers, voor het personeel én voor het bedrijf. Een (te)groot aantal bedrijven gaat in de overdrachtsfase echter kopje onder, niet omdat ze niet levensvatbaar zouden zijn, maar omdat de overdracht gebrekkig of zelfs niet werd voorbereid. Dat is met name vooral het geval bij kleinere (familiale) ondernemingen en eenmanszaken. Bij hen bestaat nog de neiging de zaak stop te zetten zonder meer; meestal door gebrek aan (familiale) opvolging. Bovendien kunnen kleinere ondernemingen zich vaak geen specialistisch (duur) advies veroorloven of komen door allerlei (familiale, juridische, financiële) perikelen bij generatieoverdrachten in moeilijkheden. Een verkeerde perceptie van de inbreng van professionele overnamebegeleiders en drempelvrees spelen hier ook een rol.

Het sensibiliseren van de verschillende betrokken partijen blijft dan ook het startpunt voor succesvolle overdrachten, pas daarna komt de praktische ondersteuning. En met het Masterplan dat nu gelanceerd werd, is het de bedoeling om de bedrijfscontinuïteit van bestaande ondernemingen naar een volgende generatie of externe overnemers, in goede banen te leiden. De mediacampagne zal in de eerste plaats de ouder wordende ondernemer en zijn of haar naaste omgeving sensibiliseren met betrekking tot deze zeer belangrijke fase in de levensloop van een zaak, bedrijf of praktijk.

Uit deze recente studie blijkt nog maar eens dat zelfstandige ondernemers zich in de eerste plaats wenden tot deze cijferberoepen, als hun eerste vertrouwenspersoon. Door hun bevoorrechte relatie met de ondernemers en door hun gespecialiseerde capaciteiten vervullen zij immers een sleutelfunctie bij het signaleren van problemen en bij het uitwerken van een bedrijfsoplossing op maat, dit met het oog op een succesvol overdrachtproces. Het is dus aan hen om deze rol met de nodige professionaliteit te blijven uitoefenen, zodat de continuïteit van de bedrijfsactiviteit gegarandeerd kan worden. Ook hier zullen extra middelen beschikbaar gesteld worden via de KMO-portefeuille voor strategisch advies voor bedrijfsoverdracht die behandeld worden door de professionele ondernemersadviseurs.

Gezien het feit dat de naoorlogse babyboomgeneratie nu de wettelijke pensioenleeftijd bereikt zullen de volgende jaren zeer belangrijk zijn om er voor te zorgen dat zoveel mogelijk ondernemers hun fakkel op een professionele manier kunnen doorgeven. Het initiatief van de Week van de bedrijfsoverdracht dient een vaste stek te krijgen op de kalender én gerichte acties en initiatieven zoals deze van onze UNIZO Doelgroepenwerkingen 'Overnamecoach' en 'Integraal' dienen gecontinueerd, zodat hierop een aantal activiteiten kunnen ontwikkeld worden die inspelen op de behoefte aan informatie.

Niettegenstaande het onvermijdelijk is dat bepaalde handelszaken niet overdraagbaar zijn omwille van de aard van activiteit en/of te sterk persoonsgebonden, dienen we blijvende aandacht te hebben voor een aantal (ambachtelijke) beroepen, die stilaan met uitsterven bedreigd worden zoals bakkers, beenhouwers, vishandelaars. Ook de sector van de horeca en de detailhandel vragen om bijzondere aandacht, want ook zij vervullen een belangrijke sociale functie in onze maatschappij.

Tenslotte wensen vele zelfstandige ondernemers na hun pensioenleeftijd nog actief te blijven in hun zaak (al dan niet samen met overnemers-kinderen of overnemers-buitenstaanders). Voor zowel de overlater als de overnemer is dit vaak een 'win-win'situatie: wanneer een overlater nog een tijdje meedraait in de zaak gebeurt de bedrijfsoverdracht minder abrupt op het vlak van de contacten met leveranciers, klanten, personeel. De ervaring en kennis als overlater zal bruikbaar zijn voor de overnemer of opvolger. Juist deze combinatie van jonge ondernemers (opvolgers/overnemers) met creatieve ideeën en de ervaren ondernemer met veel kennis van zaken, kan zorgen voor innovatie en vernieuwing. Daarom dienen de mogelijkheden om nog een activiteit te kunnen uitoefenen na de pensionering, dringend verder versoepeld worden. Na de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar zou men in ieder geval onbeperkt moeten kunnen bijverdienen (zie ook verder, aanbeveling 10).

Trouwens actief blijven als zelfstandige ondernemer kan ook door op oudere leeftijd nog een nieuwe onderneming op te starten, misschien in een ander marktsegment en/of in afgeslankte vorm. Deze objectieven kaderen immers binnen het Vlaamse prioriteitenbeleid inzake langere inzetbaarheid en langer aan de slag blijven.

7.2 Begeleiding

Aangezien de overdracht van een bedrijf een complex en vaak éénmalig proces is, is het zowel voor de overdrager als voor de overnemer aangewezen om zich hierbij goed te laten bijstaan en te laten begeleiden. Een bedrijf overnemen of overlaten is immers maatwerk. Veel zelfstandige ondernemers hebben nood aan specifieke bijstand en op hun maat afgestemde begeleiding niet alleen op het gebied van fiscale, juridische en financiële materies, maar evenzeer over familiale, sociale, psychologische en persoonlijke aspecten van bedrijfsoverdracht.

Om het proces van bedrijfsoverdracht goed voor te bereiden, ijvert UNIZO dan ook voor de opstart van een nieuwe vorm van aangepaste ondernemersbegeleiding rond overnemen, overlaten en eindeloopbaan. Door middel van een individuele begeleiding en dito screening zullen zowel overlaters als overnemers meer inzicht krijgen in de knelpunten van overdracht, de sterke en zwakke punten van een bedrijfsoverdracht, hoe ze hiermee dienen om te gaan, welke de verwachtingen zijn van de overdrager en overnemer, evenals het ontminnen van familiale knelpunten. Want vooral voor ondernemers die zelf een eigen bedrijf zijn opgestart is het uit psychologisch oogpunt vaak moeilijk hun zaak uit handen te geven en bijvoorbeeld toe te zien hoe de nieuwe eigenaars (familie of derden) veranderingen wensen in te voeren.

Samen met een neutrale ondernemerscoach kan het integrale overnameproces aldus professioneel begeleid en opgevolgd worden. Op het einde van het begeleidingstraject kan eventueel een persoonlijk overdrachtsconcept met aanbevelingen, verbeter- en actiepunten ontwikkeld worden. Het nieuwe begeleidingsprogramma voor overlaters en overnemers kan tot stand komen in samenwerking met professionele organisaties op het terrein van loopbaanbegeleiding voor ondernemers zoals Zenitor vzw.

7.3 Stimuleren van associaties om ervaring door te geven van ondernemer op ondernemer en overdrachten te vergemakkelijken

Ook samenwerkingsvormen kunnen een oplossing bieden aan ondernemers die hun activiteiten willen overdragen. Door tijdig te associëren met een jongere ondernemer kan men immers voldoende zekerheid bekomen voor de laatste fase van de carrière. Men brengt de jongere associé aan boord en creëert zo een eerste meerwaarde. Op het ogenblik van het pensioen kan de ondernemer zijn overige (door de gezamenlijke inspanning in waarde gestegen) aandeel overdragen. Op die manier is de overdracht en opvolging van een praktijk of onderneming gegarandeerd. Hier ligt echter een belangrijke taak voor de overheid. Zij zou moeten voorzien in financiële stimuli om ondernemers en vrije beroepen te ondersteunen bij deze associatievorming.

7.4 Afschaffen van voorwaarden om recht te hebben op de vrijstelling van successierechten bij het erven van familiale ondernemingen

Op dit moment is het zo dat in het Vlaamse Gewest familiale ondernemingen kunnen erven met vrijstelling van successierechten. Positief is dat deze regeling geldt onafhankelijk van de graad van verwantschap of de aard van de erfopvolging. De toekenning van het nultarief is wel afhankelijk van een aantal te strikte voorwaarden zoals een participatievoorwaarde en een historische tewerkstellingsvoorwaarde. Vooral de tewerkstellingsvoorwaarde vormt voor UNIZO een groot probleem. De aanvankelijk in de wetgeving ingeschreven tewerkstellingsvoorwaarde bestond erin dat een onderneming gedurende de drie jaar voorafgaand aan het overlijden minstens vijf werknemers moest tewerkstellen in het Vlaamse Gewest. Om de vrijstelling te behouden, mocht het aantal werknemers gedurende vijf jaar na het overlijden niet lager zijn dan op de datum van het overlijden. Onder druk van een Europese veroordeling in 2007 werd deze regeling vervangen door een voorwaarde inzake loonmassa. Om van de vrijstelling volledig te kunnen genieten moet de onderneming of de vennootschap in de twaalf kwartalen voorafgaand aan het overlijden minstens 500.000 € (te indexeren) aan loonlasten hebben uitbetaald aan werknemers die in de Europese Economische Ruimte zijn tewerkgesteld.

De vrijstelling blijft behouden en wordt pas definitief indien de onderneming in de 20 kwartalen na het overlijden een bedrag minstens gelijk aan 5/3 van de loonlasten betaald in de twaalf kwartalen voor het overlijden heeft uitbetaald.

Dankzij UNIZO werd deze tewerkstellingsvoorwaarde eind 2009 tijdelijk geschrapt als crisismaatregel. De evaluatie die medio 2011 was voorzien is ondertussen afgerond. Een definitieve schrapping van de tewerkstellingsvoorwaarde is in de maak. De vrijstelling zelf staat echter onder vuur en zou worden vervangen door een verlaagd tarief van 3% of 7%. UNIZO blijft ijveren voor het behoud van deze vrijstelling. Naast het stimuleren van overnames bij leven (zie hierna) blijft het opvangnet van de successierechten voor plotse overlijdens voor UNIZO absoluut noodzakelijk.

7.5 Nultarief toepassen voor schenking van familiale ondernemingen;

Onder welbepaalde voorwaarden, die momenteel nog verschillen van de voorwaarden in de successierechten, geldt een tarief van 2% bij de schenking van handelszaken en aandelen van vennootschappen. Bij de schenkingsrechten is er geen sprake van een tewerkstellingsvoorwaarde zoals bij het nultarief voor de successierechten. Anderzijds is het familiaal karakter van de te schenken onderneming niet vereist. De schenking moet ten minste betrekking hebben op 10% van de aandelen van een vennootschap.

UNIZO heeft in haar memorandum aan de Vlaamse regering gevraagd om, naar analogie met het regime van de Vlaamse successierechten, een nultarief in te voeren voor de schenking van familiale ondernemingen, om redenen van continuïteit van de KMO, en in het licht van de vermogensoverdracht van oudere (minder-actieve) generaties naar jongere (actieve en consumerende) generaties. De voorwaarden voor de vrijstelling in successierechten en de vrijstelling van schenkingsrechten moeten eenvormig zijn. De Vlaamse regering stelt een vrijstelling voor de schenking van familiale ondernemingen in het vooruitzicht. Voor UNIZO een mooi initiatief maar niet als dit ten koste gaat van de vrijstelling in de successierechten.

7.6 Beperken van administratieve lasten bij overdracht van een onderneming

De overdracht van een geheel van goederen, samengesteld uit onder meer elementen die het behoud van cliënteel mogelijk maken, die voor de uitoefening van een vrij beroep, ambt of post of een industrieel, handels- of landbouwbedrijf worden aangewend, moet aan de ontvanger van de belastingen worden gemeld. De overdracht is pas tegenstelbaar na verloop van één maand na deze kennisgeving. Dit geeft de ontvanger de tijd om na te gaan of er belastingschulden zijn en eventueel maatregelen te nemen.

De overnemer is ook hoofdelijk aansprakelijk voor de belastingschulden van de overlater. Deze niet-tegenstelbaarheid en de hoofdelijke aansprakelijkheid kan je als overnemer vermijden door een attest, uitgereikt door de ontvanger van de belastingen, waarin staat dat er geen belastingschulden meer zijn. Dit attest moet in tweevoud bij de ontvanger van de belastingen van de woonplaats of de maatschappelijke zetel van de overdrager worden aangevraagd. Deze regeling geldt zowel in de directe belastingen (personenbelasting en vennootschapsbelasting), als inzake onroerende voorheffing (Vlaamse bevoegdheid) en BTW.

In navolging van deze regeling eisen ook de RSZ en de sociale verzekeringskas een dergelijk attest voor openstaande sociale zekerheidsschulden. Bij een overname kan het dus zijn dat 5 verschillende attesten moeten worden aangevraagd bij 5 verschillende instanties, ... Al deze attesten mogen bovendien slechts dateren van maximum 30 dagen voor de kennisgeving van de overdracht aan de bevoegde instanties.

UNIZO vraagt dan ook het samenvoegen van deze verschillende om te komen tot één attest bij overname.

7.7 Stimuleren van bedrijfsoverdrachten door fiscale maatregelen

De overdracht van aandelen wordt fiscaal vriendelijk behandeld door de vrijstelling van belasting op meerwaarden op aandelen in hoofde van de overlater. Ondernemers met een eenmanszaak of die opteren voor de verkoop van hun activa worden bij een overdracht echter geconfronteerd met een hoge inkomstenbelasting op de meerwaarden die ze realiseren. Enkel bij de overdracht naar een echtgenoot of een erfgenaam in de rechte lijn voorziet artikel 46 WIB'92 onder voorwaarden in een vrijstelling van deze belasting op stopzettingsmeerwaarden voor de overlater, bekend als de overdracht onder het voortzettingsstelsel. Eenzelfde regeling geldt in de BTW.

Een groeiend aantal ondernemingen wordt echter overgedragen aan derden, buiten de familie. De huidige regeling schiet dan ook tekort. Daarom pleit UNIZO voor een uitbreiding van dit systeem naar analogie met het Nederlandse systeem van de 'geruisloze overdracht'. Dit moet het mogelijk maken een onderneming over te dragen aan een opvolger ongeacht het al dan niet bestaan van een familieband. Een opvolger kiezen op basis van capaciteiten, ervaring, kennis,... is nu eenmaal belangrijker dan het bestaan van een familieband.

7.8 Discriminaties tussen pensioensysteem van zelfstandigen en werknemers wegwerken, onder andere bij het minimumpensioen en de vervroegde pensionering

De leefbaarheid en de verbetering van de pensioenen blijven voor UNIZO een van de belangrijkste objectieven binnen het sociaal statuut van de zelfstandigen. Hiertoe moet er op diverse terreinen belangrijke acties ondernomen worden.

De bedragen van de minimumpensioenen moeten tijdens de volgende legislatuur verder opgetrokken worden tot het niveau van de werknemers. UNIZO wenst dat dit gebeurt via een eenmalige verhoging en niet stapsgewijs.

Er moet een structureel mechanisme voorzien worden om er zorg voor te dragen dat iemand met een volledige loopbaan nooit meer moet terugvallen op een aanvulling via een bijstandsregeling. Dit is op dit ogenblik jammer genoeg voor vele gepensioneerden met een volledige loopbaan nog steeds het geval. Om dit te vermijden stelt UNIZO voor dat de Inkomensgarantie voor Ouderen nooit hoger mag zijn dan 90% van een minimumpensioen voor een volledige loopbaan. Tot zolang deze doelstelling niet bereikt is stelt UNIZO voor om geen verhogingen voor de IGO meer toe te passen.

Gezien het toenemend belang van de gemengde loopbanen en het tegen mekaar afwegen van de opgebouwde rechten binnen de verschillende stelsels pleit UNIZO ervoor om:

- in het stelsel van de zelfstandigen net als in de werknemersregeling een minimumrecht per loopbaanjaar in te bouwen;
- in het stelsel van de werknemers voor elk gepresteerd jaar minstens hetzelfde bedrag te voorzien als het minimumpensioen zelfstandigen. Dit is vandaag niet het geval. De zogenaamde 'kleine minima' liggen momenteel lager dan het minimumpensioen zelfstandigen;
- loopbaanjaren gepresteerd in het ambtenarenstelsel laten meetellen om na te gaan of er recht bestaat op een gewaarborgd minimumpensioen. Want vandaag kan iemand met een lange loopbaan toch eindigen met een pensioen lager dan het minimumpensioen, omdat hij in geen enkel stelsel lang genoeg gewerkt heeft.
- herziening van de principes inzake 'éénheid van loopbaan', onder meer ook de opheffing van de cumuleerbeperking en de opheffing van de automatische voorrang van de werknemersregeling tegenover de regeling van de zelfstandigen.

De vermindering wegens vervroegde pensionering werd reeds afgeschaft voor de zelfstandigen die een beroepsloopbaan van minstens 42 jaar kunnen bewijzen. De discriminatie met de werknemers waarvoor de sanctionering reeds lang geleden volledig werd afgeschaft blijft echter bestaan. UNIZO blijft er verder voor ijveren dat zelfstandigen en werknemers op gelijke voet zouden behandeld worden. Een suggestie zou er hier kunnen in bestaan om ook aan werknemerszijde opnieuw een malus in te voeren voor diegenen die vroeger (bijv. tussen 60 en 62 jaar) met pensioen willen gaan.

7.9 De aanvullende pensioenvorming moet verder uitgebouwd worden

De aanvullende pensioenvorming moet verder uitgebouwd worden. Gezien het betalen voor een vrij aanvullend pensioen (VAP) slechts mogelijk werd vanaf 1982 slaat deze aanvulling vandaag nog altijd maar op een gedeelte van de carrière van de zelfstandige. Om dit euvel te beperken moeten zelfstandigen met terugwerkende kracht ("back-service") stortingen kunnen doen voor het aanvullend pensioen. Anderzijds kan het inkomen van zelfstandigen doorheen de jaren ook geconfronteerd worden met grote schommelingen. In dit kader zou het ook interessant zijn in een "front-service" te voorzien waarbij de ondernemers in goede jaren voorafbetalingen zouden kunnen doen. Naast de invoering van dit back-service- en front-service-systeem moet ook het maximale percentage dat een zelfstandige mag betalen voor het vrij aanvullend pensioen opgetrokken worden tot 15% van de bijdragebasis.

Zelfstandigen die niet actief zijn binnen een vennootschap kunnen momenteel eigenlijk geen tweede pijler opbouwen (huidig VAP is in wezen eerste pijler, want werd oorspronkelijk opgericht als een kapitalisatiepoot binnen de eerste pijler om op die manier een gelijke eerste pijler als de werknemers te kunnen opbouwen). Er moet voor hen een mogelijkheid voorzien worden om dit wel te doen, bijvoorbeeld door de oprichting van een algemene tweede pijler waartoe iedere zelfstandige ondernemer vrijwillig zou kunnen toetreden.

7.10 Verder versoepelen van de mogelijkheden om zelfstandige activiteiten uit te oefenen na de pensionering.

Tot slot moeten de mogelijkheden om nog een activiteit te kunnen uitoefenen na de pensionering, nog verder versoepeld worden. Na de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar zou men in ieder geval onbeperkt moeten kunnen bijverdienen.

NOTITIES

NOTITIES

Een initiatief van



INTEGRAAL vzw



Uitgevoerd door Marktonderzoeksbureau Mediapoll



In samenwerking met



Unie van Zelfstandige Ondernemers



Met actieve medewerking van volgende organisaties:



Met de speciale steun van



Vlaanderen
In Actie
Pact 2020



met steun van het
Agentschap Ondernemen



Voor meer informatie en duiding omtrent de enquêtegegevens, kunt u terecht op volgende sites:

www.unizo.be, www.integraalvzw.be, www.overnamecoach.be