

ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS OVER OVERLATEN, OVERNEMEN EN PENSIOEN

4^{de}
EDITIE

STOPPEN IS STARTEN

DE GROTE EINDELOOPBAAN-ENQUÊTE



Oktober 2013

IN SAMENWERKING MET



unizo

VERSTERKT ONDERNEMERS

VOOR MEER INFORMATIE EN DUIDING OMTRENT DE ENQUÊTEGEGEVENS, KUNT U TERECHT OP VOLGENDE SITES:

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

EEN INITIATIEF VAN:



INTEGRAAL vzw

IN SAMENWERKING MET:



VERSTERKT ONDERNEMERS



BETERE ZEKERHEID
VOOR ONDERNEMERS



MET DE ACTIEVE MEDEWERKING VAN VOLGENDE ORGANISATIES:



Colofon

Dit is een uitgave van de UNIZO-Studiedienst
in samenwerking met UCM, UNIZO Overnamecoach en Integraal vzw
Willebroekkaai 37, 1000 Brussel

Auteur: Gilles Vandorpe
Verantwoordelijk uitgever: Johan Bortier
Publicatiedatum: oktober 2013

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

Colofon	1
Inhoudstafel	2
Voorwoord	4
Inleiding	5
Profiel van de respondenten	7
Bedrijfsopvolging en –overname	13
Kennis van de waarde van de onderneming	13
Verwachte belangrijke veranderingen op korte en lange termijn	14
Belangrijkste problemen bij opvolging van familiebedrijven	15
Belangrijkste redenen om het bedrijf te verkopen	16
Mate waarin ondernemers actief bezig zijn met opvolging & overdracht en concreet ondernomen maatregelen	17
Opties in geval van overdracht van de onderneming en specifieke opties in geval van familiale overdracht	19
Belangrijkste knelpunten in geval van overdracht van een onderneming	20
Belangrijkste raadgevers in geval van een bedrijfsoverdracht	21
Pensioenvoorbereiding	23
Verwachte pensioenleeftijd	23
Doorslaggevende factoren bij beslissing stoppen met werken	24
Mate waarin ondernemers zich zorgen maken over hun toekomstige financiële situatie	24
Manier waarop ondernemers zich financieel voorbereiden op het pensioen	25
Bronnen van informatie over uw pensioen	26
Aandeel van ondernemers die verder willen werken na pensionering	27
Meest geschikte maatregelen om de financiering van de pensioenen te vrijwaren	28
Appreciatie tegenover de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar en vervroegd pensioen	29
Houding ten opzichte van pensioenbonus en -malus	31
Bijverdienen na het (vervroegd) pensioen	32
Conclusie	34
Bedrijfsopvolging en -overdracht	34
Pensioenvoorbereiding	35

Beleidsaanbevelingen	37
Sensibiliseren en informeren	37
Vrijstelling successierechten bij bedrijfsoverdracht	37
Beperken van administratieve lasten bij overdracht van een onderneming	38
Stimuleren van associaties om ervaring door te geven van ondernemer op ondernemer en overdrachten te vergemakkelijken	38
Lange termijn actieplan om houdbaarheid pensioenen te garanderen en maatregelen om langer te werken	39
Gelijk minimumpensioen voor zelfstandigen en werknemers	39
Optrekken maximaal aftrekbare bijdrage voor het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen	40
Projectpartners	41

Voorwoord

Zonder (startende) ondernemingen is er geen welvaart en zijn er geen jobs. Maar die starters moeten niet allemaal van nul beginnen. De overname van een bestaand bedrijf kan een interessante manier zijn om te starten als ondernemer. Op het eerste zicht kost een overname misschien meer in vergelijking met een opstart die vertrekt vanuit een wit blad. Toch zijn er ook duidelijke voordelen verbonden aan een overname van een bestaand bedrijf. Zo zal er bij een overname meestal een sterkere vertrekbasis zijn. Klanten en leveranciers kennen het bedrijf reeds en de overnemer zal voor een deel kunnen steunen op die bekendheid.

Een goed georganiseerd overnameproces is een belangrijke factor voor een competitieve economie en voor het stimuleren van het ondernemerschap. Bovendien bestendigt een doeltreffend overlaten de vruchten van jarenlang hard werk van de ondernemer die op het einde van zijn loopbaan is gekomen. Helaas is een overnameproces niet altijd een simpele zaak zowel voor de overlater als voor de overnemer. Zowel psychologisch, financieel, fiscaal, als de zoektocht naar een geschikte overlater of overnemer loopt niet altijd van een leien dakje.

Grotere aandacht voor deze problematiek is meer dan ooit noodzakelijk. Zowel in Wallonië als in Vlaanderen vergrijzen de ondernemers in toenemende mate. In Wallonië steeg het aantal vijftig- plussers bij zelfstandigen van 35,7% in 2002 tot 41,6% in 2012. In Vlaanderen was er in diezelfde periode stijging van 32,6% naar 38, 3%. In het Brussels Gewest daarentegen worden ondernemers er gemiddeld jonger. Het aandeel vijftigerplussers daalde er de jongste tien jaar van 33,8% naar 31,3%.

Onze beide ondernemersorganisaties spelen daarom actief in op deze situatie. Dat doen we met sensibilisatiecampagnes maar vooral met informatie, advies en begeleiding bij overlaten en overnemen.

Sinds een aantal jaren realiseert UNIZO een grondige studie over deze problematiek. UCM heeft zich daar nu bij aangesloten met een gelijkaardige analyse bij de Franstalige ondernemers. Ook Overnamecoach en Integraal werkten mee aan de studie. Het document wordt gepubliceerd in het kader van de Week van de Bedrijfsoverdracht.

Als ondernemersorganisaties zijn we vast besloten deze samenwerking nog op te drijven in het belang van alle ondernemers in de drie gewesten.

Philippe Godfroid
Voorzitter UCM

Karel Van Eetvelt
Gedelegeerd bestuurder UNIZO

Inleiding

Het verhaal over de vergrijzing in België is ondertussen genoegzaam bekend. Aangezien het als één van de belangrijkste uitdagingen voor onze maatschappij wordt aanzien voor de komende decennia, worden de impact en de gevolgen er van door diverse instellingen in kaart gebracht. Daarbij staat de houdbaarheid van de overheidsfinanciën op lange termijn centraal. Veel minder aandacht is er voor de gevolgen bij het ondernemerslandschap. Toch is ook bij de Vlaamse ondernemers de vergrijzing alom aanwezig. Uit RSVZ-gegevens blijkt dat in 2012 het aandeel van aangesloten zelfstandigen dat ouder is dan 50 is opgelopen tot 38%. In 2000 was dat nog maar 32%. De vergrijzing komt met andere woorden meer en meer onder stoom bij de groep van ondernemers. Veel van deze ouder wordende ondernemers zullen binnen afzienbare tijd een keuze moeten maken tussen het stopzetten van de professionele activiteiten of deze over te dragen aan jongere ondernemers, al dan niet met familiebanden.

Een bedrijfsovername brengt met zich mee dat de ondernemer-overlater voor een aantal ingrijpende keuzes, problemen en mogelijkheden wordt geplaagd. Laat je het bedrijf over aan je eigen kinderen, aan familie of aan een derde? Is de financiële draagkracht van de ondernemer op het einde van zijn professionele loopbaan voldoende om zonder zorgen van zijn oude dag te kunnen genieten? Wil de ondernemer nog actief zijn na de pensionering, hoe kan en wil hij dat doen en in welke mate? Waar kan een ondernemer te rade gaan voor ondersteuning voor, tijdens en zelfs na het stopzettings- of overlaatproces? 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 het initiatief om bij ondernemers te peilen naar hun visie en plannen omtrent het einde van hun eigen loopbaan. In 2009 en 2011 kwam een vervolgstudie.

Deze vierde editie van de Grote Eindeloopbaanenenquête maakt het mogelijk om de resultaten van de enquête te vergelijken over een periode van 6 jaar. We zullen deze vergelijking, waar zinvol, ook maken. Bovendien beschikken we in deze editie voor het eerst ook over gegevens van hoe het in het Waalse landsgedeelte gesteld is met de eindeloopbaanproblematiek van ondernemers. De studie concentreert zich, net als de voorbije jaren, rond twee kernthema's, met name:

- ✓ (Familiale) bedrijfsopvolging en bedrijfsovername.
- ✓ Pensioenvoorbereiding.

Deze vierde editie van de Grote Eindeloopbaanenenquête kwam tot stand op initiatief van UNIZO in samenwerking met Overnamecoach en Integraal vzw. Met de resultaten van deze vierde enquête wil

UNIZO een stem geven aan zelfstandige ondernemers en de daaruit voortvloeiende gegevens gebruiken als basis voor het beleid van de overheid inzake de eindeloopbaan- en overnameproblematiek. Het cijfermateriaal en de bevindingen kunnen het debat verder voeden. Daarnaast geeft het rapport op het einde een aantal aanbevelingen mee voor de overheid.

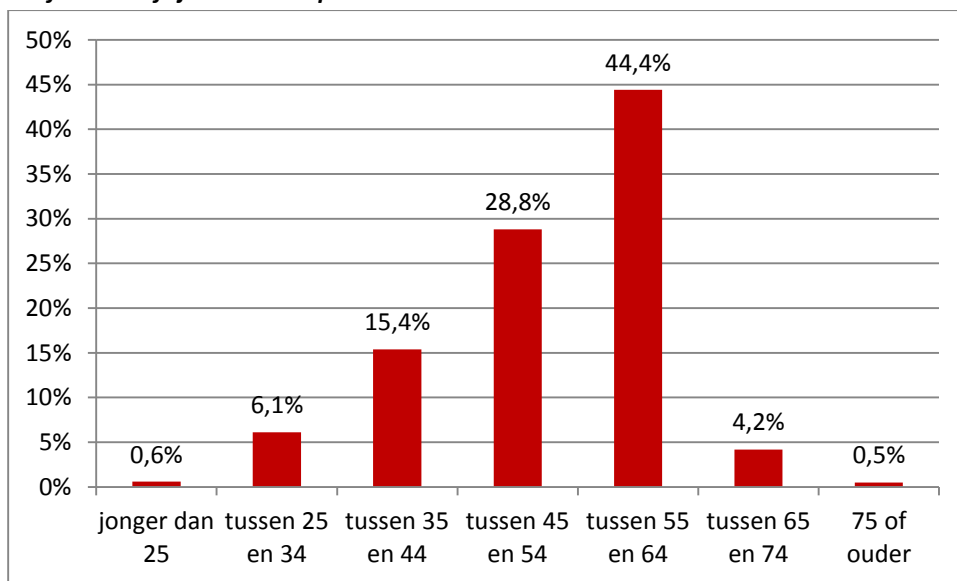
De online enquête in Vlaanderen liep vanaf 16 mei 2013 tot en met 21 augustus 2013. In totaal waren er 624 respondenten waarvan 581 ondernemers. De 43 niet-ondernemers werden uit de enquêteresultaten gefilterd. Om het draagvlak van de bevraging zo ruim mogelijk te houden, werd de enquête opgezet in samenwerking met diverse projectpartners. Een overzicht van deze partners vindt u achteraan het rapport.

In Wallonië werd rond het thema (familiale) bedrijfsopvolging en –overname eveneens een bevraging uitgevoerd. Deze werd gedurende hetzelfde tijdsbestek afgenomen als in Vlaanderen. In totaal waren er 785 respondenten. Deze studie behandelt enkel de resultaten voor Vlaanderen, al zal waar interessant ook een vergelijking gemaakt worden met de resultaten uit Wallonië. Voor de detailresultaten voor Wallonië verwijzen we naar de gelijknamige studie van Union des Classes Moyennes (UCM).

Profiel van de respondenten

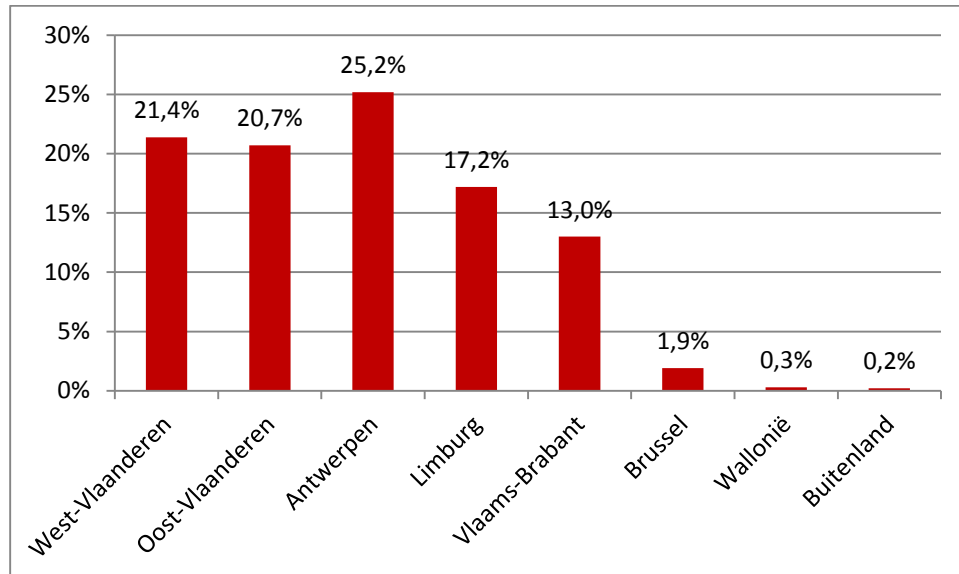
Van de totale steekproef is 31% van de respondenten een vrouw, 69% is een man. De leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar is het sterkst vertegenwoordigd met een aandeel van 44,4%. 28,8% van de respondenten valt in de leeftijdscategorie van 45 tot 54 jaar, 15,4% valt in de categorie van 35 tot 44 jaar. Ruim 6% is jonger dan 35 en bijna 5% is ouder dan 65.

Grafiek 1: leeftijd van de respondenten



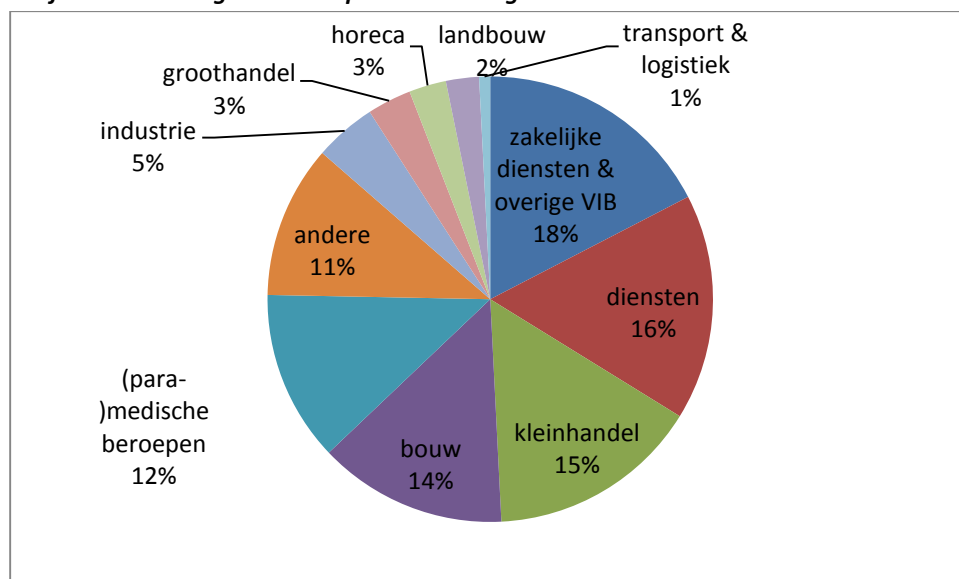
Van een kwart van de respondenten is de vestigingsplaats van het bedrijf Antwerpen. Oost- en West-Vlaanderen nemen telkens ruim een vijfde van de steekproef voor hun rekening. 17% van de respondenten is afkomstig uit Limburg en 13% uit Vlaams-Brabant. Brussel haalt een aandeel van net geen 2% en voor 0,5% van de ondernemers binnen de steekproef is het bedrijf gevestigd in ofwel Wallonië ofwel het buitenland.

Grafiek 2: vestigingsplaats van het bedrijf, zaak of praktijk



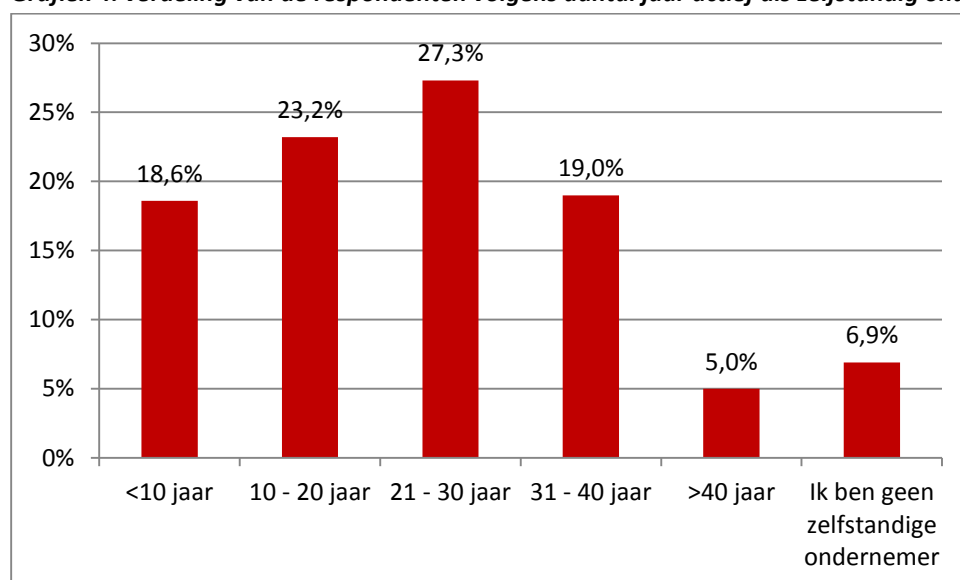
18% van de respondenten is actief in de sector van zakelijke diensten en overige vrije & intellectuele beroepen. 16% is actief in de dienstensector, 15% in de kleinhandel, 14% in de bouwsector en 12% in (para-)medische beroepen. Het aandeel van de industrie in de steekproef bedraagt 5%, daarna volgen nog de groothandel en horeca elk met een aandeel van 3%, de landbouw haalt een aandeel van 2% en tot slot de sector transport en logistiek met een aandeel van 1%. 11% van de respondenten is actief in diverse andere sectoren.

Grafiek 3: verdeling van de respondenten volgens sector



Binnen de steekproef is 19% van de respondenten minder dan 10 jaar actief als zelfstandig ondernemer. Bijna een kwart is tussen de 10 en 20 jaar actief als zelfstandige. De grootste groep (27,3%) is tussen de 21 en 30 jaar actief als ondernemer. De groep van respondenten langer dan 30 jaar actief als zelfstandig ondernemer heeft een aandeel van bijna een kwart in de totale populatie.

Grafiek 4: 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 activiteiten. Van de ondernemers die behoren tot de 55-plussers is 78% meer dan 20 jaar actief. Bij de ondernemers die jonger dan 35 zijn is 89 % minder dan 10 jaar actief als ondernemer.

Tabel 1: verdeling van de respondenten volgens leeftijd en aantal jaar actief als zelfstandig ondernemer

	-35	35-44	45-54	+55
<10 jaar	89%	49%	17%	5%
10 - 20 jaar	11%	40%	35%	16%
21 - 30 jaar	0%	11%	44%	30%
31 - 40 jaar	0%	0%	4%	38%
>40 jaar	0%	0%	0%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%

De overgrote meerderheid (63%) van de zelfstandige ondernemers hebben zelf een nieuwe zaak opgestart. Eén ondernemer op 5 opteerde voor de voortzetting van een familiale onderneming. 11% van de respondenten heeft een bestaande zaak overgenomen en tot slot heeft ruim 4% zich ingekocht in een bestaande zaak. Deze cijfers vertonen quasi geen verschil met de resultaten van de vorige edities

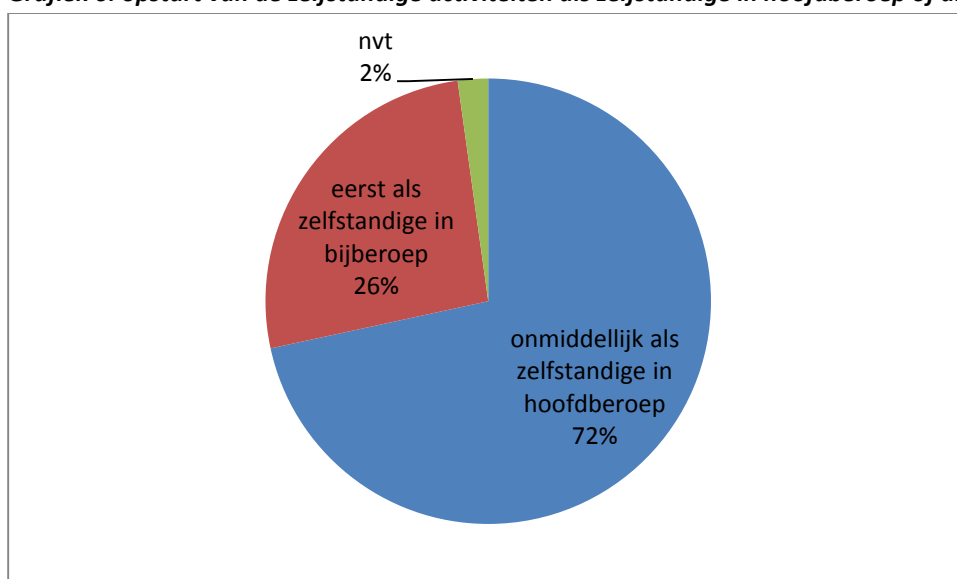
en duiden er op dat starters nog steeds overduidelijk de voorkeur geven aan het opstarten van een nieuwe zaak.

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



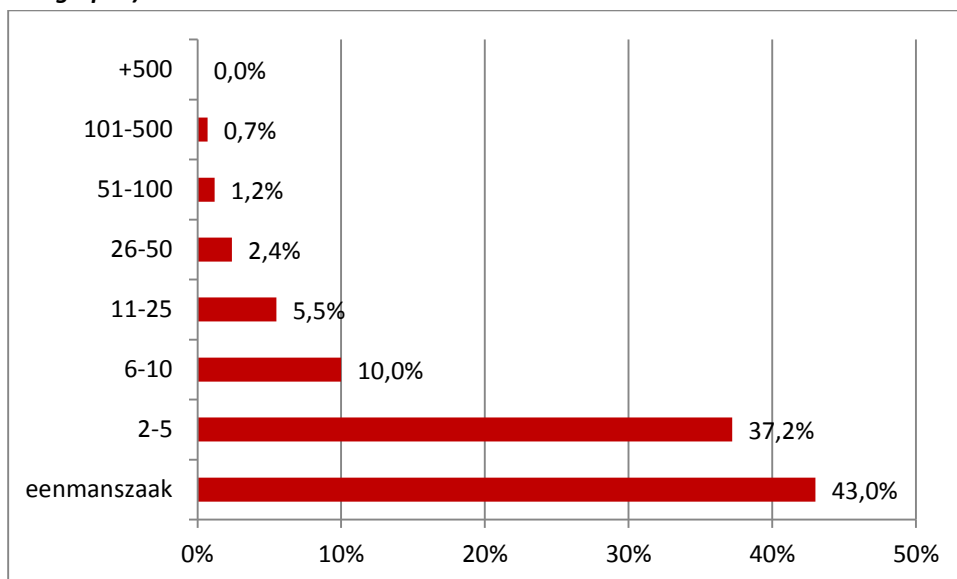
Bijna drie kwart van de ondernemers is bij de start van de zelfstandige activiteiten onmiddellijk als zelfstandige in hoofdberoep gestart. Een kwart van de zelfstandige ondernemers is bij de start van zijn of haar zelfstandige activiteiten begonnen als zelfstandige in bijberoep.

Grafiek 6: opstart van de zelfstandige activiteiten als zelfstandige in hoofdberoep of als bijberoep



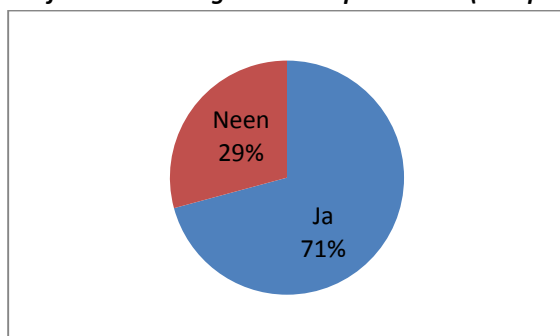
43% van de respondenten is actief in een eenmanszaak. 37% stelt maximaal 5 mensen te werk, de ondernemer zelf inbegrepen. Dat maakt dat 8 op de 10 respondenten actief zijn in ondernemingen met maximaal 5 personeelsleden. 10% van de respondenten stelt 6 tot 10 mensen te werk en 5,5% van de respondenten stelt 11 tot 25 mensen te werk. 4,3% van de ondernemingen stelt meer dan 25 mensen te werk.

Grafiek 7: verdeling van de respondenten volgens aantal personen tewerkgesteld in het bedrijf (respondent inbegrepen)

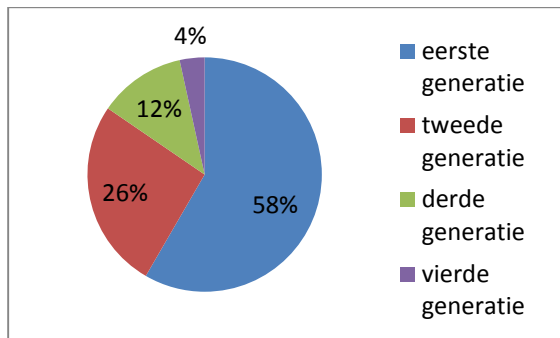


Van de ondernemers die met personeel werken zegt 71% van de respondenten dat het bedrijf een familiebedrijf is. Daarbij is de eerste generatie in hoofdzaak aan zet (58%). De tweede generatie staat aan het hoofd van het bedrijf in 26% van de gevallen en in 12% van de gevallen betreft het de derde generatie.

Grafiek 8: verdeling van de respondenten (met personeel) volgens familiaal karakter van het bedrijf

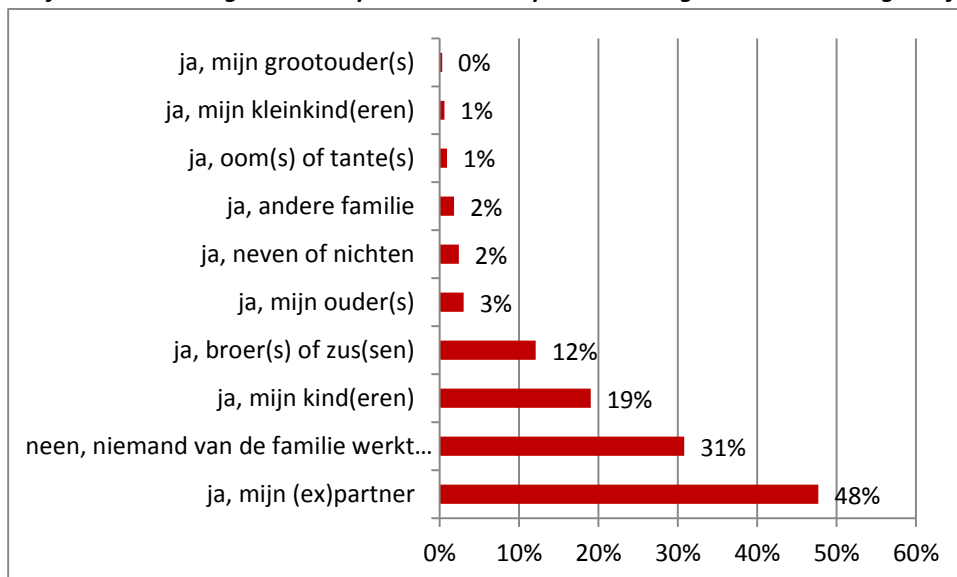


Grafiek 9: verdeling van de respondenten (met personeel) volgens welke generatie actief is binnen het familiebedrijf



Van de ondernemers die met personeel werken zegt bijna een derde dat er geen familieleden in het bedrijf werken. Ongeveer twee derde werkt dus wel met familie binnen de zaak. In de eerste plaats betreft het de partner (47,7%). De tweede plaats wordt ingenomen door de kinderen (19,0%), gevolgd door broers of zussen (12,1%). Andere veel minder voorkomende familieleden die mee werken in de zaak zijn ouders, neven of nichten, ooms of tantes, kleinkinderen, grootouders of andere familieleden.

Grafiek 10: verdeling van de respondenten met personeel volgens tewerkstelling van familieleden



Bedrijfsopvolging en -overname

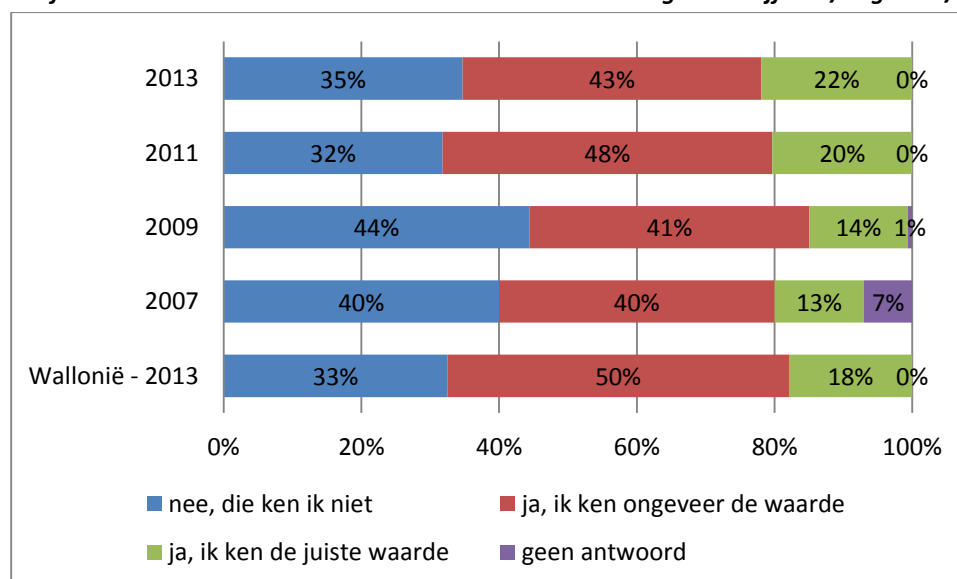
KENNIS VAN DE WAARDE VAN DE ONDERNEMING

Binnen het kader van bedrijfsopvolging en -overname is het cruciaal om de prijs van een onderneming zo goed als mogelijk 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.

In 2013 stelt ruim een derde van de ondernemers dat ze de waarde van hun zaak niet kennen, een cijfer gelijkaardig aan de vorige enquête uit 2011. 22% van de ondernemers zegt de waarde te kennen en nog eens 43% geeft aan de waarde ongeveer te kennen. Vooral in 2007 en 2009 bleek dat ondernemers minder goed de waarde van hun onderneming konden inschatten.

In Wallonië stelt 18% van de ondernemers de juiste waarde te kennen en 50% geeft aan deze ongeveer te kennen.

Grafiek 11: aandeel ondernemers dat de waarde van het eigen bedrijf niet/ongeveer/wel kan inschatten



VERWACHTE BELANGRIJKE VERANDERINGEN OP KORTE EN LANGE TERMIJN

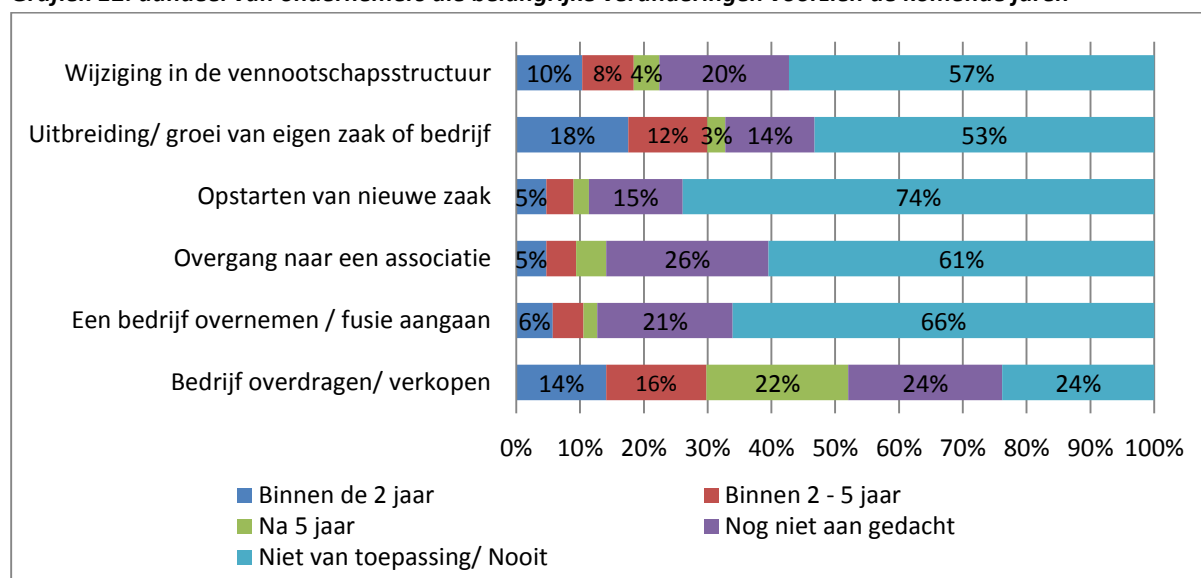
Met betrekking tot mogelijke veranderingen op korte termijn denken ondernemers in de eerste plaats aan de uitbreiding of groei van de eigen onderneming. Bijna één ondernemer op vijf voorziet deze verandering binnen de 2 jaar, nog eens 12% voorziet dit binnen 2 tot 5 jaar en 3% voorziet dit op langere termijn.

De tweede meest belangrijke verandering op korte termijn die ondernemers zien is de verkoop of overdracht van hun bedrijf. 14% van de ondernemers denkt er aan hun bedrijf binnen de 2 jaar te verkopen. 16% ziet de overdracht binnen 2 tot 5 jaar plaatsvinden, bijna 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 4% 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 aangaan van een fusie, de overgang naar een associatie en het opstarten van een nieuwe zaak.

Grafiek 12: aandeel van ondernemers die belangrijke veranderingen voorzien de komende jaren



Logischerwijze zijn het de nog jongere ondernemers die vooral groei en uitbreiding op korte termijn nastreven, terwijl de oudere ondernemers eerder nadenken over het overdragen of verkopen van de eigen zaak. We stellen daarnaast ook vast dat een groot deel van de ondernemers niet bezig is met

mogelijke grote veranderingen. Een overgang naar een associatie, overdracht, overname of wijzigingen in de vennootschapsstructuur zijn veranderingen waar een kwart tot een vijfde van de ondernemers niet bij stil staat.

Van de ondernemers die aangeven op korte of langere termijn hun bedrijf te willen verkopen of overdragen, zegt 59% geen overnemer op het oog te hebben en daartoe ook geen enkele actie te hebben ondernomen. 11% geeft evenzeer aan geen overnemer op het oog te hebben, maar daar wel reeds actie toe te hebben ondernomen. 15% van de ondernemers heeft wel een overnemer op het oog maar zonder engagement van diezelfde overnemer. Bij 8% van de gevallen is er een overnemer en een intentieverklaring en bij 6% is deze intentieverklaring zelfs al ondertekend.

De belangrijkste communicatiekanalen om een overnemer te vinden zijn de cijferberoepen (32,2%), mond-aan-mond-reclame (31,9%) en andere kanalen (29%) zoals familie, eigen medewerkers, het eigen netwerk of beroepsorganisaties. Specifieke overnameplatformen zijn een geschikt communicatiemiddel voor 17,3% van de ondernemers. 16,3% rekent op het netwerk van de eigen overnamebemiddelaar. De bank is voor 11,4% van de ondernemers een geschikt kanaal en voor 5% van de ondernemers zijn zoekertjes in de krant een bruikbaar kanaal.

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 problemen bij het vinden van een goede opvolger. Dit is een gelijkaardig niveau ten opzichte van de resultaten uit 2011. Ook in Wallonië is het vinden van een geschikte opvolger het belangrijkste probleem.

Als tweede belangrijkste knelpunt verwijzen ondernemers naar het probleem van de financiering. Een kwart van de ondernemers stelt dat financiering een van de belangrijkste problemen is. Dit cijfer lag in 2011 en 2009 iets lager met 22%.

Het derde belangrijkste probleem heeft te maken met fiscale beslommeringen. Dit probleem wordt door 19% van de ondernemers aangekruist, een stijging ten opzichte van de voorgaande edities toen ongeveer 12% tot 13% van de ondernemers dit probleem als belangrijkste aankruisten.

Het zelf niet kunnen stoppen met werken is voor 17% van de ondernemers een belangrijke reden waarom het regelen van de opvolging niet vlot verloopt. Ook dit cijfer neemt licht toe ten opzichte van de voorgaande edities van de studie. De ondernemer-overlater wil in dit geval 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 13% van de ondernemers dat familiale spanningen een belangrijk probleem zijn bij het regelen van de opvolging.

16% van de ondernemers geeft aan dat alles prima geregeld is inzake opvolging en ziet dan ook geen problemen. De cijfers in Wallonië stroken telkens in grote lijnen met de Vlaamse cijfers. Enkel het aandeel ondernemers dat zegt dat er geen problemen zijn ligt er merkkelijk lager, 7% ten opzichte van 16% in Vlaanderen.

Tabel 2: belangrijkste problemen bij het regelen van de opvolging

	2007	2009	2011	2013	Wallonië - 2013
goede opvolgers vinden	31%	34%	36%	35%	36%
financiering	26%	22%	22%	26%	23%
fiscale besommeringen	12%	13%	12%	19%	20%
niet kunnen stoppen met werken	12%	11%	15%	17%	22%
geen problemen, alles prima geregeld	17%	13%	19%	16%	7%
weet niet/NVT	16%	27%	19%	14%	2%
familiale spanningen	13%	10%	12%	13%	10%

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 54% van de ondernemers is dit het signaal om het bedrijf over te laten of te verkopen.

Op de tweede plaats komt het probleem van het vinden van een geschikte opvolger. 28% van de ondernemers zegt dat het niet vinden van geschikte opvolging een reden is om het bedrijf te verkopen aan derden.

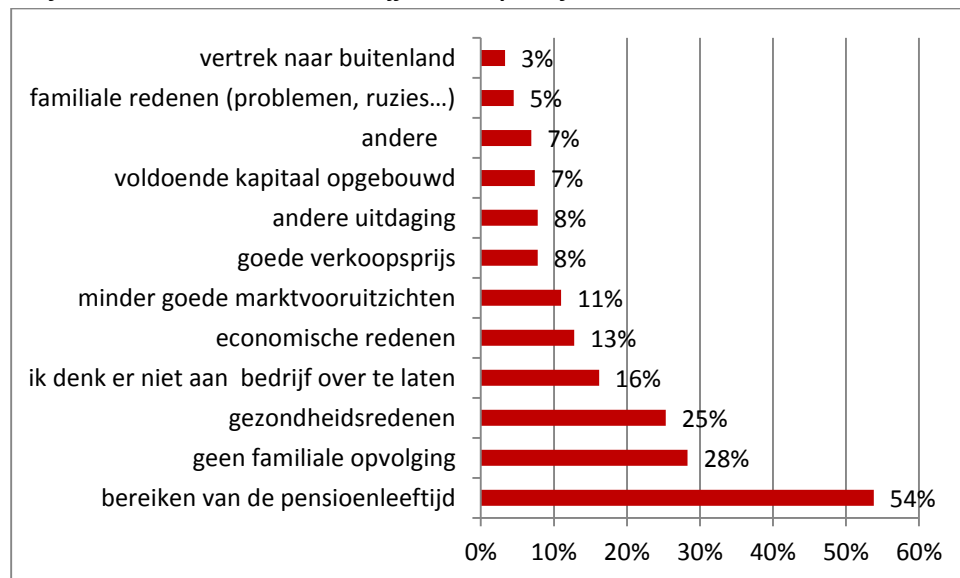
Op de derde plaats staan gezondheidsredenen waarbij in hoofdzaak wordt aangegeven dat het fysiek en/of mentaal te zwaar is om verder te blijven werken als zelfstandige. In totaal geeft 25% van de ondernemers de eigen gezondheid aan als reden om te stoppen.

Voor 16% van de ondernemers is het verkopen van het bedrijf hoegenaamd geen optie. 13% haalt economische redenen (concurrentiedruk, te zware investeringen) aan en 11% wijst op moeilijke marktomstandigheden die maken dat een verkoop aan de orde is. 8% van de ondernemers geeft aan dat het krijgen van een goede overnameprijs een belangrijk motief is om over te gaan tot de verkoop van het bedrijf en eenzelfde aandeel geeft aan dat een andere uitdaging een reden tot verkoop is.

Andere redenen om het bedrijf te verkopen zijn het gerealiseerd hebben van een voldoende grote kapitaalopbouw (7%), familiale redenen (ruzies, problemen - 7%) of een verhuis naar het buitenland (3%).

Tot slot geeft 7% van de ondernemers aan dat er andere redenen zijn om het bedrijf te verkopen. Onder deze restcategorie zien we vooral dat ondernemers hun bedrijf willen verkopen omwille van de fiscale lasten in België, omdat het ondernemersklimaat ondermaats is of omdat de rendabiliteit er te sterk op achteruit is gegaan.

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

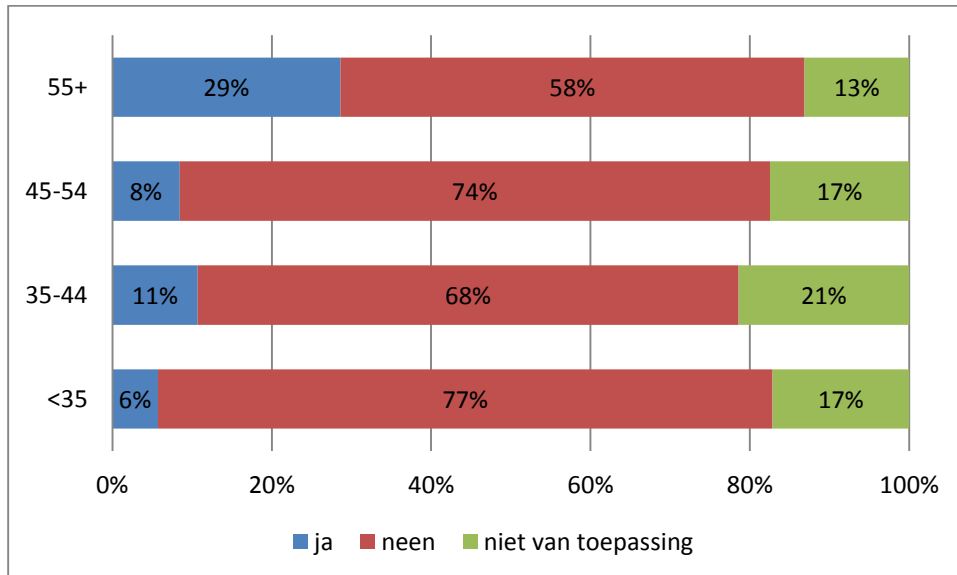


Ten opzichte van de vorige edities van de eindloopbaanenquête blijft de top 3 van redenen om het bedrijf te verkopen of over te laten dezelfde. Het ontbreken van familiale opvolging neemt wel beduidend in belang toe van 18% in 2011 tot 28% in 2013. In Wallonië bestaat de top 3 van belangrijkste problemen evenzeer uit het bereiken van de pensioenleeftijd (50%), ontbreken van familiale opvolging (25%) en gezondheidsproblemen (29%).

MATE WAARIN ONDERNEMERS ACTIEF BEZIG ZIJN MET OPVOLGING & OVERDRACHT EN CONCREET ONDERNOMEN MAATREGELEN

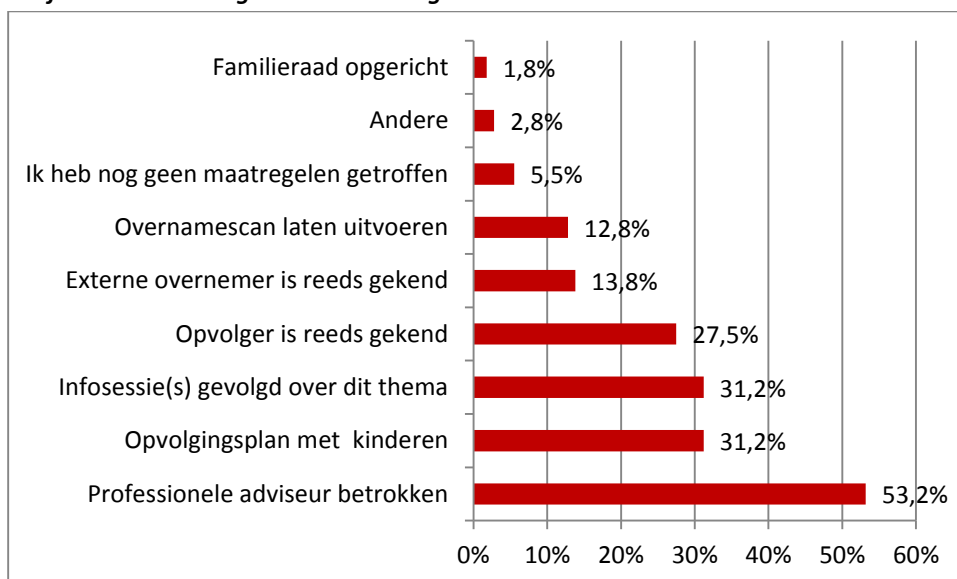
De meerderheid van de ondernemers is vandaag niet actief bezig met de overdracht van de eigen onderneming. Gemiddeld is 19% er wel actief mee bezig. Dit percentage neemt uiteraard sterk toe bij de 55-plussers waar bijna een derde actief bezig is met de opvolging of overdracht.

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



Van de ondernemers die actief met de overdracht van hun onderneming bezig zijn, is de meest voorkomende maatregel het betrekken van een professioneel adviseur (boekhouder, accountant, advocaat,...). Daarnaast wordt in veel gevallen ook een opvolgingsplan met de kinderen besproken of worden infosessies over de opvolgingsproblematiek gevolgd (beide 31%). In 27,5% van de gevallen is de opvolger reeds gekend en in 13,8% van de gevallen is de externe overnemer reeds gekend. 12,8% van de ondernemers liet een overnamescan uitvoeren ter voorbereiding van de overdracht.

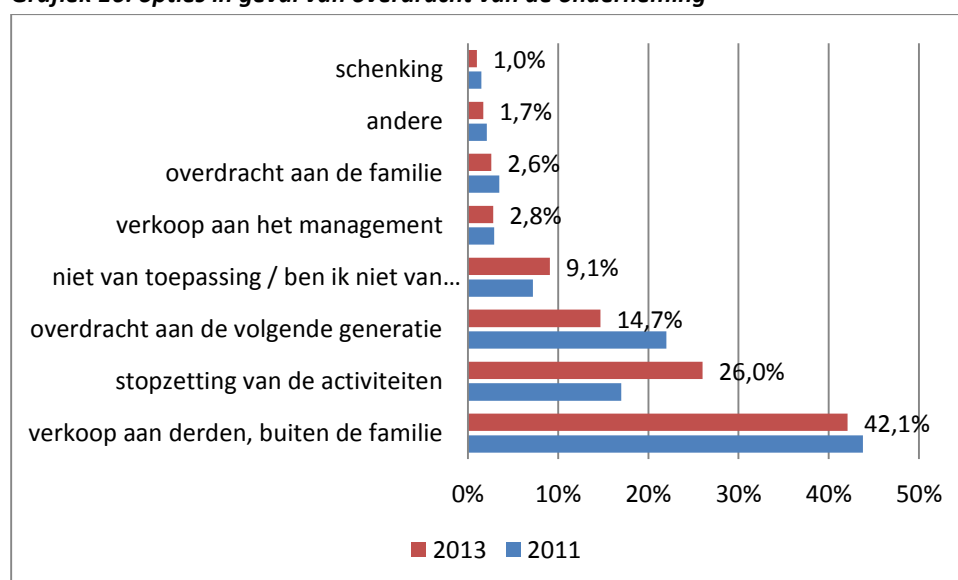
Grafiek 15: concreet genomen maatregelen in het kader van een overdracht van de onderneming



OPTIES IN GEVAL VAN OVERDRACHT VAN DE ONDERNEMING EN SPECIEFIEKE OPTIES IN GEVAL VAN FAMILIALE OVERDRACHT

Ondernemers denken bij de overdracht van een onderneming voornamelijk aan een verkoop aan derden (42%). Een kwart van de ondernemers denkt aan een stopzetting van de activiteiten. Een duidelijke stijging ten opzichte van de vorige enquête toen 17% van ondernemers een volledige stopzetting als reële optie beschouwden. Voor 15% is de overdracht aan een volgende generatie een optie. In 2011 was dit cijfer beduidend hoger met 22%. 9% geeft aan dat een overdracht geen optie is. Een minderheid van de ondernemers denkt aan verkoop aan het management of management-buy-out (3%), een overdracht aan familie (3%) of een schenking (1%).

Grafiek 16: opties in geval van overdracht van de onderneming



Ondernemers die aangeven dat ze de onderneming specifiek willen overlaten aan de familie of aan de volgende generatie stellen dat ze dit vooral willen doen om hun familie of kinderen de kans te geven om het bedrijf te leiden (84%). Emotionele redenen (5%) of om vanop afstand toch nog een oogje in het zeil te kunnen houden (7%) spelen veel minder een rol.

70% van de ondernemers die een overdracht binnen de familie voor ogen hebben, willen graag dat hun opvolger eerst extern ervaring opdoet vooraleer hij of zij in het familiebedrijf aan de slag gaat. Voor 26% van de ondernemers speelt dit geen rol, nog eens 5% weet het niet.

In de meerderheid (75%) van de gevallen is er geen procedure voorzien voor een familiale opvolging. 23% van de ondernemers geeft aan dat er wel al een procedure bestaat gericht op de familiale opvolging.

BELANGRIJKSTE KNELPUNTEN IN GEVAL VAN OVERDRACHT VAN EEN ONDERNEMING

Het belangrijkste knelpunt in geval van overdracht van een bedrijf is de waardebepaling. Ruim de helft van de ondernemers geeft aan dat dit één van de belangrijkste knelpunten is bij de overdracht van een bedrijf. Bovendien neemt het probleem toe. In 2007 gaf 41% van de respondenten aan dat dit een belangrijk knelpunt was, in 2009 en 2011 was dit aandeel gestegen tot 49% en nu dus 54%. De waardebepaling is een probleem in het geval dat de overlater de onderneming overlaat aan een externe koper. Maar ook in het geval dat 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 (44%). In geval van een overdracht moet de overnemer zijn financiering rond kunnen krijgen. Daarnaast willen kandidaat-overnemers een uitgebreide financiële analyse van de over te nemen zaak of bedrijf voorgeschoteld krijgen. Dat is voor veel zelfstandige ondernemers echter geen evidentie omdat ze zelf over onvoldoende financieel 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 (25%), knelpunten met betrekking tot wettelijke regelingen, vergunningen en subsidies (24%), juridische knelpunten (16%), gebrek aan duidelijke informatie (15%), personeelsproblemen (15%), een tekort aan informatie (14%), problemen met de stock en voorraad (8%) en 6% van de ondernemers denkt dat een (noodzakelijke) herstructurering een knelpunt zal zijn. Tot slot voorziet 8% van de ondernemers geen problemen.

Een aantal ondernemers geven daarnaast expliciet aan dat de persoonlijke vertrouwensrelatie met de klanten wel eens een belangrijk punt kan zijn in geval van een overname. In geval van bijvoorbeeld een dokterspraktijk kan de persoonlijke verwevenheid dusdanig groot zijn dat een overdracht zeer moeilijk wordt. Ondernemers wijzen er ook op dat ze niet altijd een voldoende aantrekkelijke activiteit uitvoeren om makkelijk een kandidaat-overnemer te vinden, bijvoorbeeld omwille van lange werkdagen. Tot slot maken een aantal ondernemers zich eveneens bedenkingen bij de overdracht van specifieke knowhow en technologie, wat mogelijk bijkomende problemen creëert in geval van een overdracht.

De belangrijkste verschillen met de voorgaande edities 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 hoger met respectievelijk 48% en 49% en dit jaar stijgt dit cijfer verder tot 54%. 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%. Dit jaar stijgt het cijfer echter tot 44%. Tot slot wordt het fiscale knelpunt ook belangrijker. In 2007 werd het aangehaald door 16% van de ondernemers waarna het cijfer stelselmatig stijgt tot 25% in 2013.

De cijfers in Wallonië zijn min of meer gelijkaardig. Het grootste verschil zit hem in het tekort aan informatie wat in Wallonië een aandeel van 22% haalt ten opzichte van 14% in Vlaanderen. Ook fiscale knelpunten zijn in Wallonië meer van tel met een aandeel van 31% ten opzichte van 25% in Vlaanderen.

Tabel 3: welke zijn de meest voorkomende problemen/knelpunten in geval van overdracht van een bedrijf

	2007	2009	2011	2013	Wallonië - 2013
Waardebepaling	41%	48%	49%	54%	51%
Financiering	31%	40%	38%	44%	40%
Fiscale knelpunten	16%	20%	20%	25%	31%
Wettelijke regelingen, vergunningen...	18%	18%	17%	24%	20%
Juridische knelpunten	11%	12%	13%	16%	19%
Geen duidelijke info	12%	13%	11%	15%	10%
Personeelsproblemen	15%	11%	15%	15%	14%
Te kort aan info	13%	12%	11%	14%	22%
Stock, voorraad	7%	9%	8%	9%	12%
Geen knelpunten	7%	12%	8%	8%	4%
Andere			6%	6%	3%
Herstructurering	5%	4%	5%	6%	6%

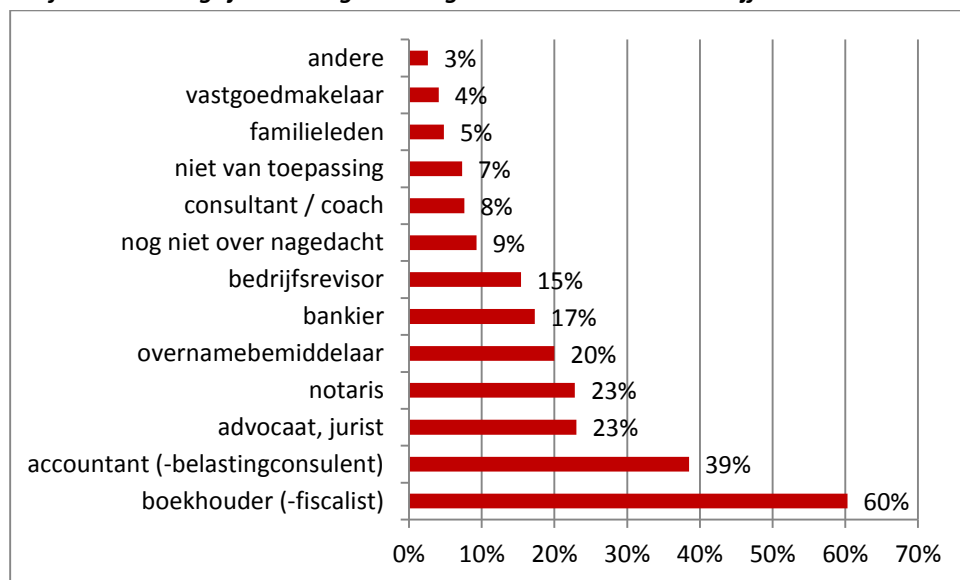
BELANGRIJKSTE RAADGEVERS IN GEVAL VAN EEN BEDRIJFSOVERDRACHT

De boekhouder is met voorsprong de belangrijkste vertrouwenspersoon in geval van een overdracht van een onderneming. 60% van de respondenten ziet de figuur van de boekhouder als een van de belangrijkste raadgevers. Daarna volgt de accountant met een aandeel van 39%.

Naast de twee hoofdfiguren ziet bijna een kwart van de ondernemers een rol weggelegd voor advocaten en notarissen. 1 op 5 respondenten ziet een overnamebemiddelaar als een belangrijke raadgever, gevolgd door de bankier (17%), de bedrijfsrevisor (15%), consultants (8%), familie (5%) en de vastgoedmakelaar (4%).

Tot slot geeft 9% van de ondernemers aan dat ze nog niet hebben nagedacht over wie een belangrijke raadgever zou kunnen.

Grafiek 17: belangrijkste raadgevers in geval van overdracht bedrijf



Pensioenvoorbereiding

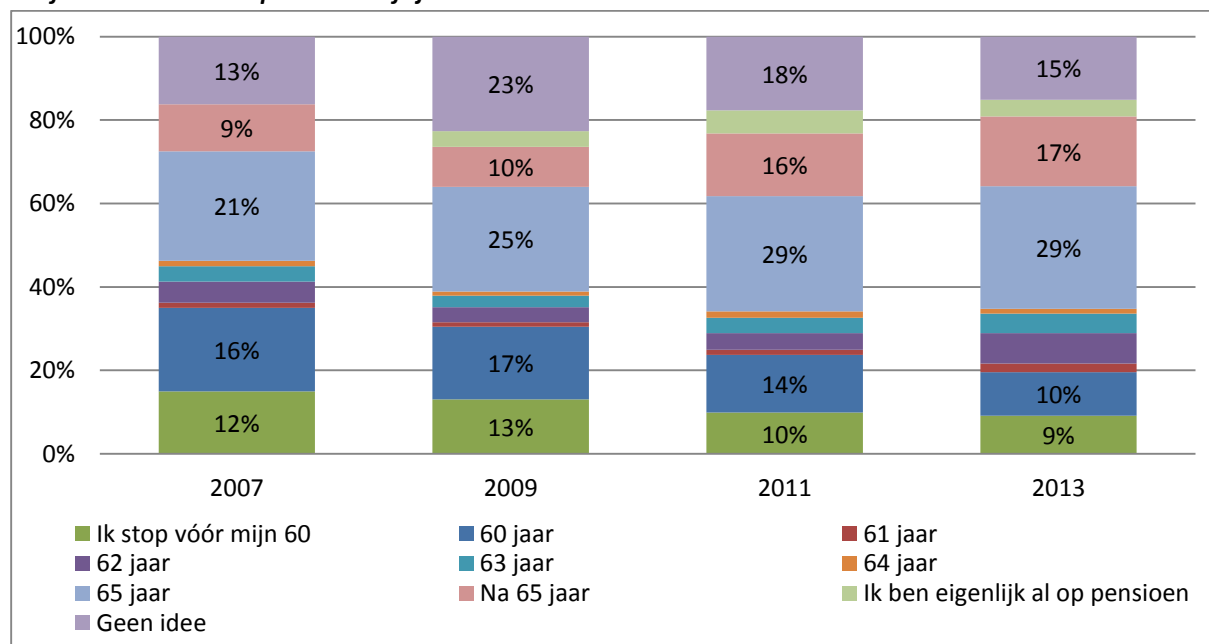
VERWACHTE PENSIOENLEEFTIJD

46% van de ondernemers verwacht minstens te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar. 17% verwacht zelfs langer te werken dan 65 jaar. Ruim een kwart van de ondernemers verwacht te kunnen stoppen tussen hun 60 en 64 jaar. Slechts 9% 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 44 heeft 30% nog geen idee, bij ondernemers ouder dan 44 zakt dit aandeel tot 11%.

Uit de vergelijking met de cijfers van de vorige enquêtes uit 2007, 2009 en 2011 blijkt dat het bewustzijn om langer te werken verder toeneemt bij de ondernemers. Daar waar in 2007 30% van de ondernemers verwachtte minstens te werken tot de wettelijk voorziene pensioenleeftijd van 65 jaar, is dat over de verschillende jaren heen toegenomen tot 46% in 2013. Het aandeel van ondernemers dat verwacht te stoppen voor hun 60^e of op hun 60^e daalt bovendien van 28% in 2007 tot 20% in 2013.

Grafiek 18: verwachte pensioenleeftijd

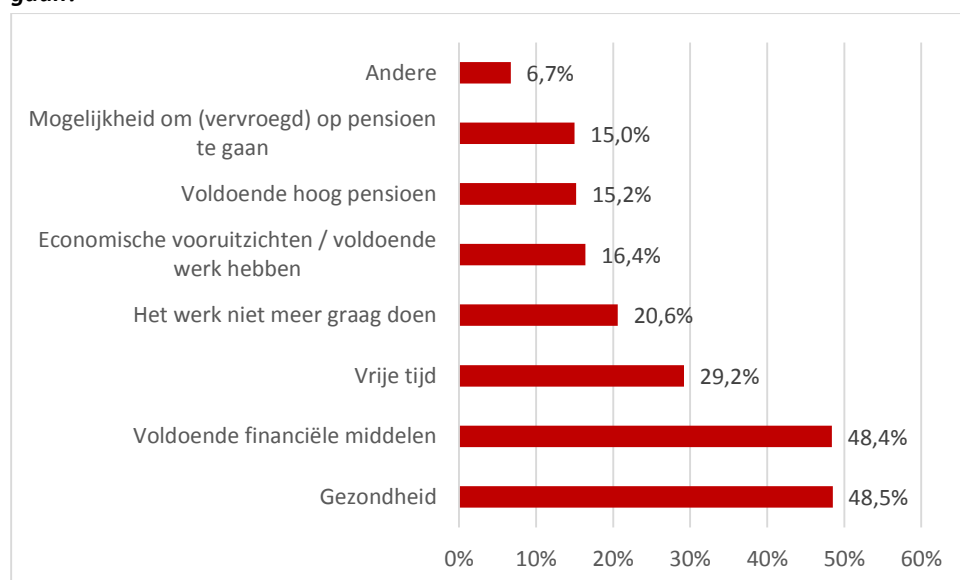


DOORSLAGGEVENDE FACTOREN BIJ BESLISSING STOPPEN MET WERKEN

De twee belangrijkste factoren die meespelen in het al dan niet stoppen met werken zijn de gezondheid en het beschikken over voldoende financiële middelen. Deze twee factoren zijn afgetekend de belangrijkste met elke een aandeel van ruim 48%.

Op de derde plaats staat het aspect van vrije tijd met een aandeel van 29,2%. Daarna volgt het werk niet meer graag doen (20%), economische vooruitzichten (16%), de hoogte van het pensioen (15%), de mogelijkheid om vervroegd op pensioen te gaan (15%) en tot slot andere redenen (7%).

Grafiek 19: 2 belangrijkste factoren bij de beslissing om al dan niet te stoppen met werken / op pensioen te gaan?



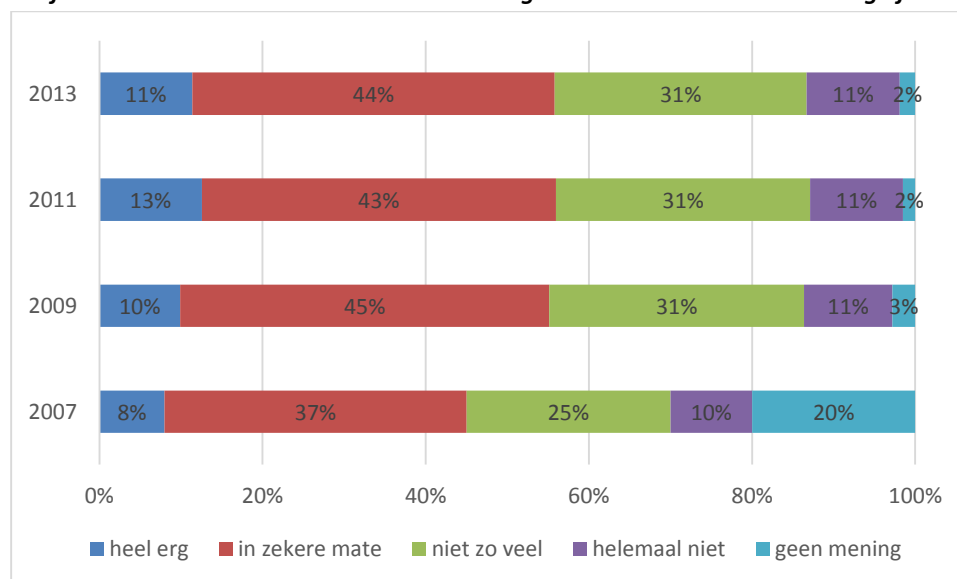
MATE WAARIN ONDERNEMERS ZICH ZORGEN MAKEN OVER HUN TOEKOMSTIGE FINANCIËLE SITUATIE

Ruim de helft van de ondernemers maakt zich zorgen over hun toekomstige financiële situatie in geval van pensionering. 11% 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 60% iets hoger is in vergelijking met het percentage mannelijke ondernemers dat zich zorgen maakt (54%).

De resultaten van 2013 verschillen weinig met de resultaten van de vorige edities van de enquête. 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 blijft constant op 11% in de opeenvolgende enquêtes.

Grafiek 20: mate waarin ondernemers zich zorgen maken over hun toekomstige financiële situatie



MANIER WAAROP ONDERNEMERS ZICH FINANCIËEL VOORBEREIDEN OP HET PENSIOEN

Het individueel pensioensparen is en blijft de meest populaire manier bij ondernemers om zich financieel voor te bereiden op het pensioen. In 2013 maakt 68% van de ondernemers gebruik van dit instrument, een gelijkaardig aandeel als in 2011 (70%).

Op de tweede plaats komt het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen (VAPZ) met 61%. Daarmee is het instrument aan een opmars bezig ten opzichte van de voorgaande edities. In 2007 haalde het instrument een aandeel van 34%. De daaropvolgende jaren steeg het tot 46% in 2009 en 54% in 2011.

De top drie wordt vervolledigd met de bedrijfsleiders- of groepsverzekeringen. Vandaag maakt 40% van de ondernemers gebruik van deze optie, iets minder in vergelijking met 2011 toen het instrument een aandeel haalde van 46%.

Algemeen sparen en beleggen haalt een aandeel van 45% en zit daarmee op hetzelfde niveau als in 2011. Het verkopen van de eigen zaak wint aan belang als financiële voorbereiding en haalt in 2013 een aandeel van 38% ten opzichte van 35% in 2011, 27% in 2009 en 25% in 2007. Investeren in vastgoed is voor 32% van de ondernemers een manier op zich voor te bereiden, een lichte daling ten opzichte van 2011 toen 35% van de ondernemers stelden zich op deze manier voor te bereiden.

Het krijgen van erfenissen is voor 8% van de ondernemers een manier om hun pensioen voor te bereiden. Opmerkelijk is ook dat maar liefst 7% van de ondernemers stelt dat ze de mogelijkheid niet hebben om zich financieel voor te bereiden.

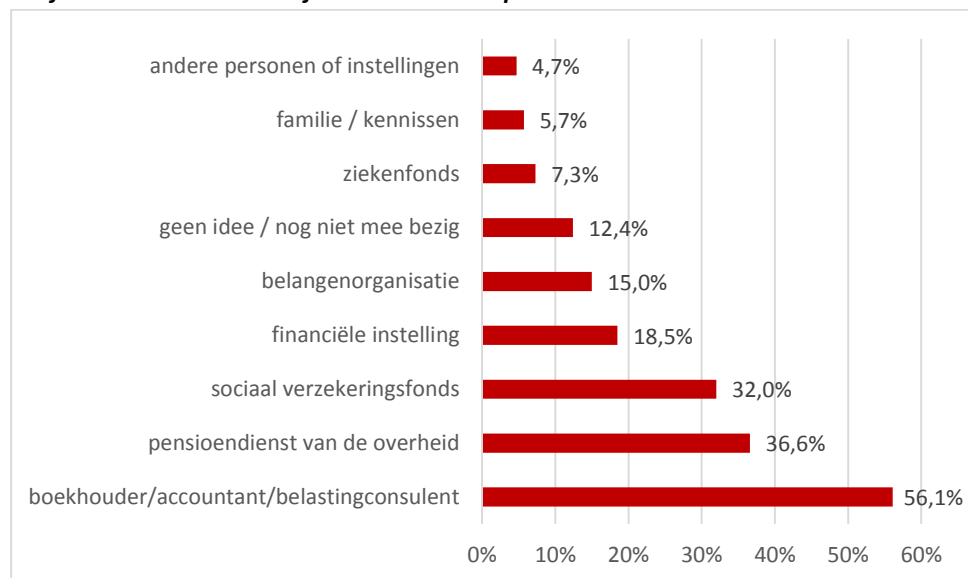
Grafiek 21: meest gehanteerde manieren als financiële voorbereiding op het pensioen



BRONNEN VAN INFORMATIE OVER UW PENSIOEN

De meeste ondernemers (56%) zien met duidelijke voorsprong hun boekhouder, accountant of belastingconsulent als een belangrijke bron van informatie over hun pensioen. 37% van de ondernemers gaat te rade bij de pensioendienst van de overheid en bijna een derde zoekt informatie bij een sociaal verzekeringsfonds (32%). Financiële instellingen zijn voor 19% van de ondernemers een bron van informatie inzake hun pensioen, gevolgd door belangenorganisaties (15%). 12% van de ondernemers geeft aan eigenlijk niet te weten waar ze terecht kunnen voor informatie of er nog niet mee bezig te zijn. 7% gaat te rade bij het ziekenfonds en 6% bij familie en kennissen. Andere personen of instellingen zijn goed voor bijna 5%.

Grafiek 22: bronnen van informatie over het pensioen

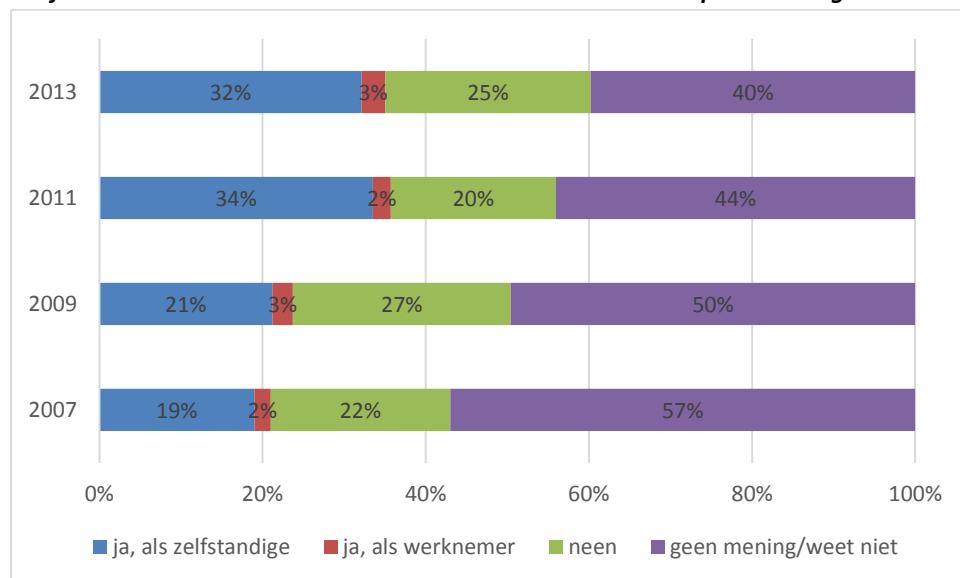


AANDEEL VAN ONDERNEMERS DIE VERDER WILLEN WERKEN NA PENSIONERING

Ruim een derde van de ondernemers zegt nog verder te willen werken na de pensionering. De overgrote meerderheid wil dat doen 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.

Een kwart van de ondernemers stelt niet meer te willen werken na de pensionering. In 2011 gaf 20% aan niet meer te zullen werken, in 2009 was dit 27% en in 2007 22%. Van de mannelijke ondernemers stelt 41% verder te willen werken na de pensionering, bij de vrouwelijke ondernemers is dit de helft met een aandeel van 21%.

Grafiek 23: aandeel ondernemers dat wil verder werken na de pensionering



MEEST GESCHIKTE MAATREGELEN OM DE FINANCIERING VAN DE PENSIOENEN TE VRIJWAREN

Er zijn vijf maatregelen die door de ondernemers prioritair naar voor worden geschoven als meest geschikt om de financiering van de pensioenen te vrijwaren. Het verlagen van de hogere pensioenen – met name bijvoorbeeld de ambtenarenpensioenen – is volgens de respondenten de meest geschikte maatregel. Maar liefst 68% van de ondernemers is deze maatregel genegen.

De tweede meest geschikte maatregel, met name met zoveel mogelijk mensen zo lang mogelijk aan de slag blijven, haalt een aandeel van 50%.

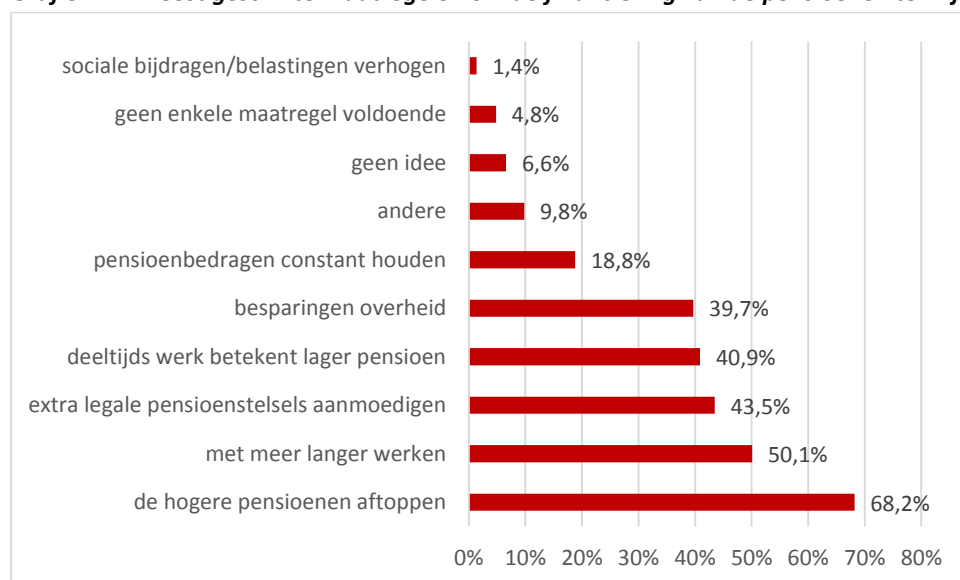
Als derde meest geschikte maatregel - met een aandeel van 44% - vinden de ondernemers dat extra legale pensioenstelsels verder gestimuleerd en uitgebreid moeten worden.

De andere twee maatregelen die zeer hoog scoren zijn enerzijds het verlagen van het pensioen voor diegene die deeltijds werken (41%) en besparingen door de overheid in andere domeinen (40%) om op die manier middelen vrij te maken voor de pensioenen.

Bijna één op vijf ondernemers vindt daarnaast dat de pensioenbijdragen constant moeten worden gehouden, los van de index. Bijna 10% ziet nog andere maatregelen zoals bijvoorbeeld het afbouwen/afschaffen van het brugpensioen of enkel het aantal effectief gewerkte jaren in rekening brengen bij het berekenen van het pensioen. Tot slot heeft 7% van de ondernemers geen idee welke maatregelen geschikt zijn, 5% denkt dat geen enkele maatregel voldoende zal zijn om de financiering

van de pensioenen te vrijwaren en slechts 1,4% is van mening dat de sociale bijdragen en/of de belastingen verhoogd moeten worden.

Grafiek 24: meest geschikte maatregelen om de financiering van de pensioenen te vrijwaren

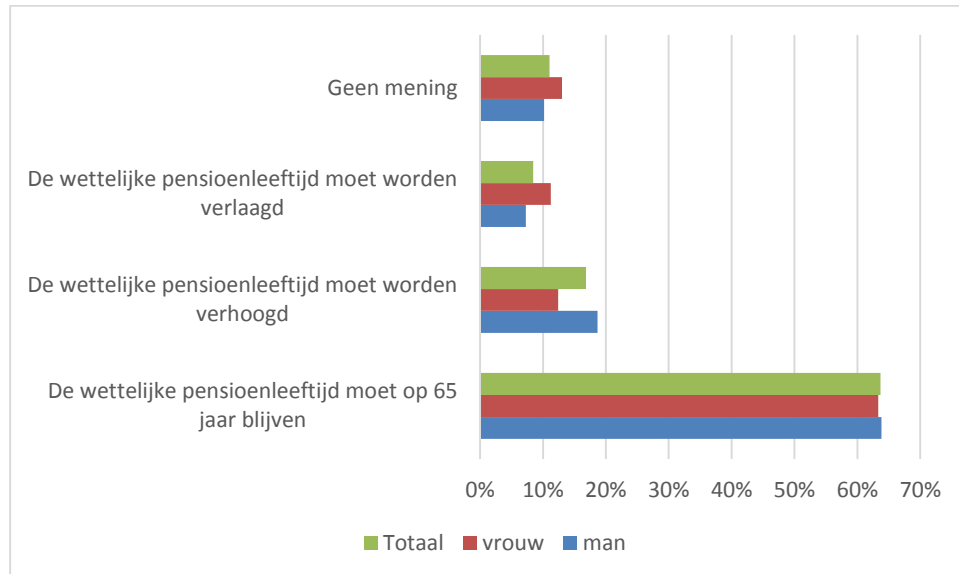


APPRECIATIE TEGENOVER DE WETTELIJKE PENSIOENLEEFTIJD VAN 65 JAAR EN VERVROEGD PENSIOEN

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 17% van de ondernemers mag de pensioenleeftijd zelfs nog opgetrokken worden. Hier is wel een verschil merkbaar in de mening van mannen ten opzichte van vrouwen. De opsplitsing volgens geslacht leert dat 19% van de mannen een hogere wettelijke pensioenleeftijd willen tegenover 12% bij de vrouwen.

Wanneer we de resultaten volgens leeftijd bekijken zijn er op zich geen grote verschillen merkbaar. Van de ondernemers ouder dan 44 zegt 67% dat de wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar moet blijven, bij de groep jonger dan 44 daalt dit percentage tot 51%. Tegelijkertijd stelt een kwart van de ondernemers die jonger zijn dan 44 dat de pensioenleeftijd moet worden opgetrokken tegenover 15% bij de groep ouder dan 44.

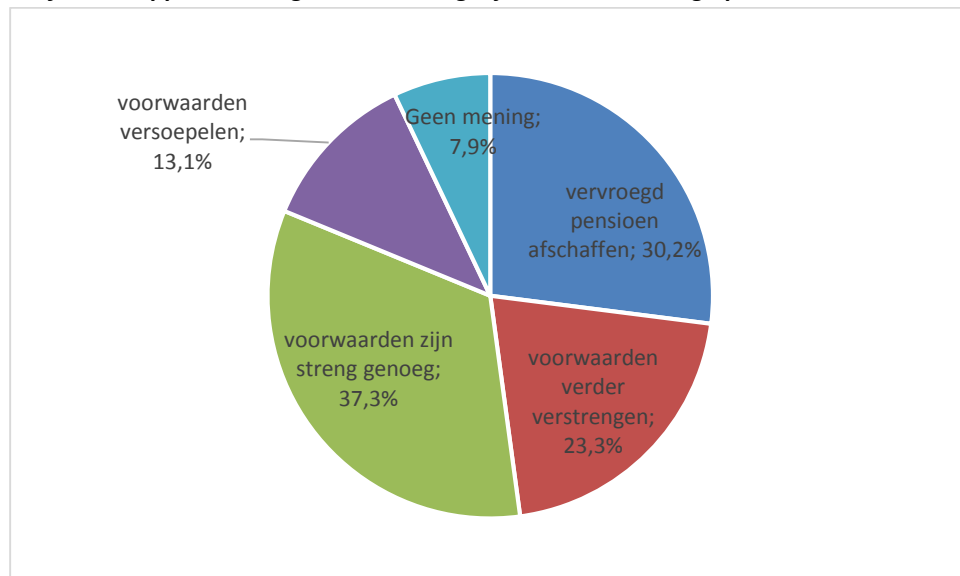
Grafiek 25: appreciatie tegenover de wettelijke pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen van 65 jaar



34% van de ondernemers vindt het een goed idee om de wettelijke pensioenleeftijd te koppelen aan de levensverwachting. Bij de groep jonger dan 44 stijgt dit percentage tot 39%. Toch stelt ook ruim 40% van de ondernemers dat dit geen goed idee is, zowel bij de groep jonger als ouder dan 44.

In België kan je op vervroegd pensioen vanaf 60,5 jaar na een loopbaan van 38 jaar (of vanaf 60 jaar na een loopbaan van 40 jaar). Vanaf 2016 zal een vervroegd pensioen maar mogelijk meer zijn op 60 jaar na 42 jaar werken, op 61 jaar na 41 jaar werken of op 62 jaar na 40 jaar werken. 23% van de ondernemers geeft aan dat deze voorwaarden verder verstrengd moeten worden en 30% geeft aan dat het vervroegd pensioen moet worden afgeschaft. Voor 37% zijn deze voorwaarden streng genoeg. Slechts 13% stelt dat de voorwaarden versoepeld moeten worden.

Grafiek 26: appreciatie tegenover de mogelijkheid tot vervroegd pensioen



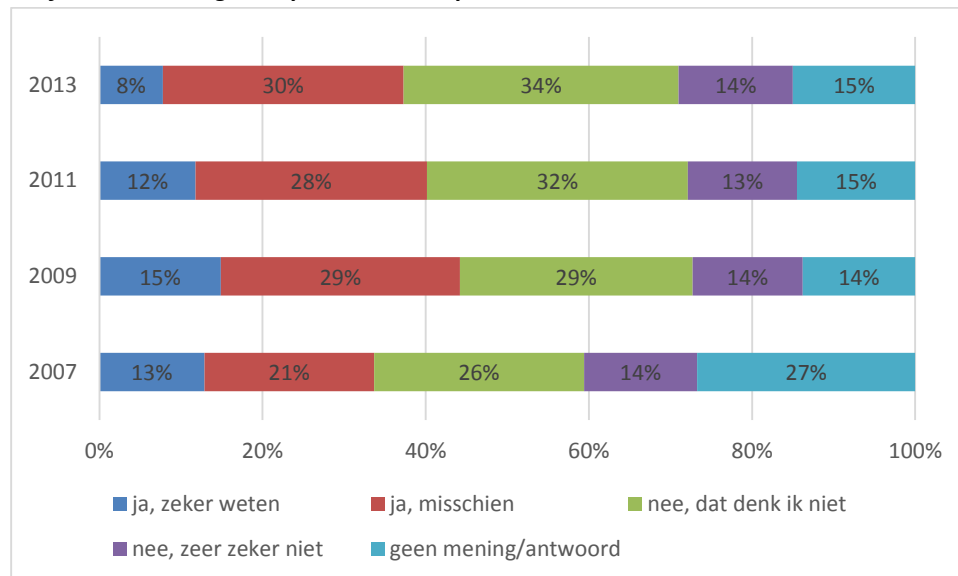
35% van de ondernemers vindt het een goed idee om de leeftijds- en loopbaanvereisten voor het vervroegd pensioen te koppelen aan de levensverwachting. 40% is van mening dat dit geen goed idee is en een kwart van de ondernemers heeft geen mening.

HOUDING TEN OPZICHTE VAN PENSOENBONUS EN -MALUS

De pensioenbonus verhoogt het pensioen van de zelfstandige die niet vervroegd op pensioen gaat. Vanaf 2014 zal een pensioenbonus worden toegekend vanaf het 2de jaar dat men het vervroegd pensioen uitstelt. Het bedrag van de pensioenbonus zal in het eerste jaar 117 euro per kwartaal bedragen, om jaar na jaar te stijgen tot maximum 195 euro per kwartaal. 67% van de ondernemers was hiervan niet op de hoogte. Bij de groep ondernemers die ouder zijn dan 55 daalt dit percentage tot 56%.

Tegelijkertijd stelt 38% van de ondernemers rekening te houden met de pensioenbonus bij het nemen van de beslissing inzake pensionering. In 2011 was dit 40%, in 2009 44% en in 2007 34%. Vandaag zegt bijna de helft van de ondernemers geen rekening te houden met de pensioenbonus. 15% weet het niet.

Grafiek 27: houding ten opzichte van de pensioenbonus



Naast een pensioenbonus om langer te werken is er het voorstel om een pensioenmalus in te voeren. Dit is een systeem waarbij het pensioen vermindert wanneer iemand vervroegd op pensioen gaat en dit zowel voor werknemers, zelfstandigen als ambtenaren. Bijna de helft van de ondernemers ziet dit als de enige manier om mensen er toe aan te zetten langer te werken. 30% geeft aan dat een algemene pensioenmalus een belangrijke besparingsmaatregel kan zijn en 11% is van mening dat men beter leeftijds- en loopbaanvereisten voor het vervroegd pensioen kan verstrengen. 21% geeft aan dat een vervroegd pensioen moet kunnen zonder sanctie voor diegene die aan de voorwaarden voldoet.

BIJVERDIENEN NA HET (VERVROEGD) PENSIOEN

Een zelfstandige die vervroegd op pensioen gaat, mag tot aan de leeftijd van 65 jaar zijn pensioen maximaal combineren met een netto beroepsinkomen van 5.937,26 euro zonder kind ten laste of 8.905,89 euro met een kind ten laste. Bij overschrijding van dit bedrag met minder dan 15% wordt het pensioen verminderd met het percentage van de overschrijding. Wie 15% of meer teveel verdient, verliest zijn pensioen voor dat jaar.

38% van de ondernemers gaat akkoord met de stelling dat dit een goede regeling is, omdat iemand die nog een redelijk inkomen kan verdienen eigenlijk nog niet op vervroegd pensioen moet gaan. Daartegenover staat dat 30% van de ondernemers akkoord gaat om de huidige regeling te versoepelen en daarbij de inkomensgrenzen te verhogen. 15% gaat akkoord om de sanctie bij overschrijding van de inkomensgrenzen te versoepelen. Meer nog, 30% stelt zelfs dat wie vervroegd op pensioen gaat onbeperkt moet kunnen bijverdienen.

Een gepensioneerde zelfstandige mag vanaf 2013 onbeperkt bijverdienen als hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en een loopbaan van 42 jaar achter de rug heeft. Wie een minder lange carrière heeft, mag zijn pensioen vanaf de leeftijd van 65 jaar combineren met een netto beroepsinkomen van 17.149,19 euro (zonder kind ten laste) of 20.859,98 euro (met een kind ten laste). Bij overschrijding van dit bedrag met minder dan 15% wordt het pensioen verminderd met het percentage van de overschrijding. Wie 15% of meer teveel verdient, verliest zijn pensioen voor dat jaar.

De meerderheid van de ondernemers is van mening dat alle gepensioneerden onbeperkt moeten kunnen bijverdienen na hun 65^e, ongeacht hun loopbaan. 37% is van mening dat dit een goede regeling is omdat enkel diegene die een voldoende lange loopbaan hebben en dus voldoende hebben bijgedragen tot de sociale zekerheid onbeperkt moeten kunnen bijverdienen. 12% vindt dit geen goede regeling omdat iemand die hoge bedragen kan verdienen na de pensionering eigenlijk beter niet op pensioen zou gaan. 8% is van mening dat de loopbaanvoorwaarde van 42 jaar versoepeld moet worden. Minder dan 1% vindt dat de loopbaanvoorwaarde verstrengd moet worden.

Conclusie

In totaal hebben 581 respondenten deelgenomen aan de vierde 'Grote Eindeloopbaan-enquête' van UNIZO. Met betrekking tot de onderzoekspopulatie is 78% ouder dan 45 jaar, 49% is ouder dan 55 jaar. De grote meerderheid van de respondenten waren mannen (69%), vrouwen maakten 31% van de populatie uit. In lijn met vorig onderzoek geeft 63% van de respondenten zelf een nieuwe zaak opgestart, 20% heeft een familiale onderneming verder gezet, 11% heeft een bestaande zaak overgenomen. De rest van de steekproef heeft zich ingekocht in een bestaand bedrijf. In 43% van de gevallen betreft het een eenmanszaak. Van de ondernemingen die personeel tewerk stellen zegt 71% dat het bedrijf een familiebedrijf is, waar in 58% van de gevallen de eerste generatie aan zet is.

BEDRIJFSOPVOLGING EN -OVERDRACHT

Op een termijn van minder dan 5 jaar voorziet 30% van de ondernemers ofwel de uitbreiding en groei van het eigen bedrijf ofwel de verkoop of overdracht van het bedrijf. Daarnaast verwacht 18% van de ondernemers dat er wijzigingen in de structuur van de vennootschap zullen worden doorgevoerd binnen een periode van 5 jaar.

Ondanks het feit dat bijna een derde van de ondernemers de verkoop van het eigen bedrijf voorziet binnen een termijn van 5 jaar, heeft 35% van de ondernemers geen idee van de waarde van de onderneming. 43% van de ondernemers stelt de waarde ongeveer te kennen, 22% van de ondernemers zegt de juiste waarde van het bedrijf te kennen. Deze cijfers zijn in grote lijnen gelijkaardig aan de cijfers van de enquête uit 2011.

In het geval een ondernemer aan opvolging denkt is het grootste probleem het vinden van een goede opvolger. 35% van de ondernemers ziet dit als het belangrijkste probleem, een relatief stabiel cijfer in vergelijking met de resultaten uit 2009, 2011 en 2013. Financiering bij opvolging is het tweede meest voorkomende probleem gevolgd door fiscale beslommingen en het zelf niet kunnen stoppen met werken.

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 staat het gebrek aan familiale opvolging, gevolgd door gezondheidsredenen. Ten opzichte van de vorige edities van de eindeloopbaanenquête blijft de top 3 van redenen om het bedrijf te verkopen of over te laten dezelfde. Het ontbreken van familiale opvolging neemt wel in belang toe van 18% in 2011 tot 28% in 2013.

De meerderheid van de ondernemers is vandaag niet actief bezig met de overdracht van de eigen onderneming. Gemiddeld is 19% er wel actief mee bezig. Dit percentage neemt uiteraard sterk toe bij de 55-plussers waar bijna een derde actief bezig is met de opvolging of overdracht. Daartegenover staat natuurlijk wel dat twee derde er niet mee bezig is. Van de ondernemers die actief met de overdracht van hun onderneming bezig zijn, is de meest voorkomende maatregel het betrekken van een professioneel adviseur (boekhouder, accountant, advocaat,...). Ondernemers die aangeven dat ze de onderneming specifiek willen overlaten aan de familie of aan de volgende generatie stellen dat ze dit vooral willen doen om hun familie of kinderen de kans te geven om het bedrijf te leiden. Ze doen dit veel minder omwille van emotionele redenen of omdat ze nog een oogje in het zeil willen houden.

In het geval van een bedrijfsoverdracht denkt ruim 42% van de ondernemers in de eerste plaats aan een verkoop aan derden, buiten de familie. Een kwart denkt helaas aan een volledige stopzetting van de activiteiten en 15% overweegt een overdracht aan de volgende generatie.

Zowat de helft van de ondernemers ziet de waardebepaling van het bedrijf als een belangrijk knelpunt bij een bedrijfsoverdracht. Bovendien neemt het probleem toe. In 2007 gaf 41% van de respondenten aan dat dit een belangrijk knelpunt was. In 2009 en 2011 was dit aandeel gestegen tot 49% en nu dus 54%. Ruim 4 op 10 ondernemers ziet de financiering als een belangrijk knelpunt. Andere belangrijke knelpunten zijn fiscaal van aard, hebben betrekking op wettelijke regelingen, vergunningen en subsidies, hebben betrekking op juridische aspecten of het personeel. 15% van de ondernemers voorziet problemen om duidelijke informatie te krijgen of het gebrek aan informatie.

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. 39% ziet de accountant als belangrijkste 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 deze mogelijke raadgevers en daarbij wordt ervaring met eerdere bedrijfsoverdrachten als een belangrijk pluspunt aanzien.

PENSIOENVOORBEREIDING

46% van de ondernemers denkt te werken tot 65 jaar of zelfs nog langer. De twee belangrijkste factoren die meespelen in het al dan niet stoppen met werken zijn de gezondheid en het beschikken over voldoende financiële middelen.

Ruim de helft van de ondernemers maakt zich zorgen over hun toekomstige financiële situatie in geval van pensionering. Het individueel pensioensparen is en blijft de meest populaire manier bij ondernemers om zich financieel voor te bereiden op het pensioen. In 2013 maakt 68% van de

ondernemers gebruik van dit instrument, een gelijkaardig aandeel als in 2011 (70%). Op de tweede plaats komt het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen (VAPZ) met 61%. Opmerkelijk is ook dat maar liefst 7% van de ondernemers stelt dat ze de mogelijkheid niet hebben om zich financieel voor te bereiden op hun pensioen.

De meeste ondernemers (56%) zien met duidelijke voorsprong hun boekhouder, accountant of belastingconsulent als een belangrijke bron van informatie over hun pensioen. 37% van de ondernemers gaat te rade bij de pensioendienst van de overheid en bijna een derde zoekt informatie bij een sociaal verzekeringsfonds (32%).

Om de financiering van de pensioenen te vrijwaren zijn er 5 maatregelen die ondernemers naar voor schuiven. In de eerste plaats denkt men aan het verlagen van de hogere pensioenen, gevolgd door zo veel mogelijk mensen zo lang mogelijk aan het werk houden. Als derde maatregel moeten extra legale pensioenstelsels verder gestimuleerd en uitgebreid moeten worden. De andere twee maatregelen die zeer hoog scoren zijn enerzijds het verlagen van het pensioen voor diegene die deeltijds werken en besparingen door de overheid in andere domeinen om op die manier middelen te kunnen vrijmaken voor de pensioenen.

Dat de wettelijke pensioenleeftijd voor zowel mannen als vrouwen vanaf 1 januari 2009 is vastgelegd op 65 jaar, is voor ruim 6 op 10 ondernemers geen probleem. 17% vindt zelfs dat deze leeftijdsgrens nog hoger moet, wat een duidelijke toename is ten opzichte van de voorgaande edities. In 2007 was dit nog maar 3%, in 2009 5% en in 2011 13%. 23% van de ondernemers vindt dat de recent gewijzigde voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan verder verstrengd moeten worden. 30% geeft aan dat het vervroegd pensioen afgeschaft moet worden.

De pensioenbonus is bij slechts 33% van de ondernemerspopulatie gekend. Tegelijkertijd geeft 38% van de ondernemers aan er wel rekening mee te houden bij het nemen van de beslissing inzake pensionering. De pensioenmalus wordt door 30% gezien als een belangrijke besparingsmaatregel.

Beleidsaanbevelingen

SENSIBILISEREN EN INFORMEREN

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 een bedrijfsoverdracht.

Om het proces van een bedrijfsoverdracht goed voor te bereiden, biedt UNIZO zelf tal van initiatieven aan rond overnemen, overlaten en eindeloopbaan. Deze activiteiten zijn gericht zowel op de overlater als op de overnemer of opvolger, als in de richting van een overname door derden.

Vandaag komen elk jaar meer dan 20.000 bedrijven of zaken in Vlaanderen in aanmerking voor opvolging, overdracht of stopzetting. Bovendien zal de vergrijzing de eerstvolgende jaren alleen nog maar toenemen. Het initiatief van de Vlaamse Regering rond de 'Week van de Bedrijfsoverdracht' is in die zin zeer positief. Het is echter ook belangrijk om naast deze ene week in een gans jaar een kwaliteitsvolle dienstverlening aan te kunnen bieden en sensibilisering te voeren het ganse jaar door. UNIZO Overnamecoach en Integraal zullen hierbij graag hun expertise ter beschikking stellen om een maximale impact te realiseren op het terrein.

VRIJSTELLING SUCCESSIERECHTEN BIJ BEDRIJFSOVERDRACHT

Door de recente hervorming van de wetgeving inzake de schenking en de successie van een familiale onderneming, is de schenking van een familiale onderneming vrijgesteld van schenkingsrechten. Dit is uiteraard een goede zaak. Maar samen met de invoering van de vrijstelling van schenkingsrechten, is de vrijstelling van successierechten wel opgeheven. Voor de successie van een familiale onderneming zijn nu opnieuw 3% of 7% successierechten verschuldigd. Dit is geen goede zaak. UNIZO begrijpt dat de Vlaamse overheid ondernemers wil aanmoedigen om tijdig werk te maken van de overdracht van hun familiale onderneming. Maar een schenking kan men plannen, een successie niet.

UNIZO vraagt dan ook dat de successie van familiale ondernemingen weer wordt vrijgesteld van successierechten. Zodat zowel schenkingen als de successies belastingvrij kunnen plaatsvinden.

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 attesten om te komen tot één attest bij overname.

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.

LANGE TERMIJN ACTIEPLAN OM HOUDBAARHEID PENSIOENEN TE GARANDEREN EN MAATREGELEN OM LANGER TE WERKEN

Ondernemers beseffen dat de financiële houdbaarheid van de pensioenen een belangrijk vraagstuk blijft waar de overheid oplossingen voor moet blijven zoeken. Ze zijn zelf ook meer en meer bereid om langer te werken als ze daar dan een deftig pensioen voor terugkrijgen. Unizo vraagt dat er een lange termijn actieplan komt waarin de overheid tot 2050 aangeeft welke maatregelen er wanneer zullen genomen worden met het oog op het garanderen van de financiële en sociale houdbaarheid van de pensioenstelsels. Zo weten ook ondernemers die nog aan het begin of het midden van hun loopbaan staan waar ze aan toe zijn.

UNIZO pleit er bovendien voor om bijkomende maatregelen te nemen om langer werken aan te moedigen en te garanderen. Zeker de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden om op vervroegd pensioen te gaan, moeten verder worden verhoogd. Daarbij moet rekening gehouden worden met de steeds verder stijgende levensverwachting en de vaststelling dat het aantal gezonde jaren vanaf 60 jaar verder blijft toenemen. Ook over de wettelijke pensioenleeftijd moet er verder nagedacht worden. Die staat vandaag op 65 jaar en steeds meer ondernemers zien dit als effectieve norm, in plaats van 60 jaar. Daarnaast moet er een bonus-malussysteem ingevoerd worden in alle pensioenstelsels dat langer werken belooft en vervroegd pensioen bestraft.

GELIJK MINIMUMPENSIOEN VOOR ZELFSTANDIGEN EN WERKNEMERS

Wat het pensioenbedrag zelf betreft, pleit UNIZO voor de invoering van een gelijk bedrag van minimumpensioen voor werknemers en zelfstandigen (en personen met een gemengde loopbaan). Het wegwerken van de kloof tussen het minimum pensioen van de werknemers en dat van de zelfstandigen is al langer een UNIZO-strijdpunt. Over de jaren heen zijn telkens kleine stapjes vooruit gezet. Sinds 1 april 2013 is de gelijkschakeling gerealiseerd voor zelfstandigen die en gezinspensioen ontvangen. Een heel belangrijke verwezenlijking. Tegelijk blijft er nog een weg te gaan. Het minimum pensioen voor alleenstaande zelfstandigen zal op 12.574,11 EUR blijven en daarmee 739,5 EUR per jaar lager liggen dan dat van de werknemers. Daarnaast geldt voor personen met een gemengde loopbaan nog steeds het zogenaamde klein minimum pensioen van 14.599,38 EUR per jaar voor een gezinspensioen en 11.221,17 EUR voor een alleenstaande. UNIZO pleit er voor om al deze discriminaties verder weg te werken.

OPTREKKEN MAXIMAAL AFTREKBARE BIJDRAGE VOOR HET VRIJ AANVULLEND PENSIOEN VOOR ZELFSTANDIGEN

Ondernemers willen de mogelijkheid hebben om zelf bijkomend te kunnen sparen voor hun pensioen. UNIZO pleit voor het optrekken van de maximaal aftrekbare bijdrage voor het VAPZ (Vrij Aanvullend Pensioen voor de Zelfstandigen). Het gewaarborgd minimum pensioen van de zelfstandigen ligt steeds dicht bij dat van de werknemers, maar de maximum bedragen blijven sterk uit elkaar liggen. Het VAPZ is het aangewezen middel om dit op te vangen. Het VAPZ is een eerste pijler bij voor de zelfstandige en moet deze op termijn de mogelijkheid bieden om het verschil tussen het wettelijk pensioen van een zelfstandige en het wettelijk werknemerspensioen dicht te rijden. Het VAPZ wordt gefinancierd met eigen bijdragen van de zelfstandige die zo gedurende zijn loopbaan een aanvullend pensioen kan opbouwen. UNIZO wil de zelfstandigen een bijkomend duwtje in de rug geven om dit te doen. De maximaal aftrekbare bijdrage bedraagt momenteel 8,17% van het netto beroepsinkomen van 3 jaar geleden (referte-inkomen) voor het gewoon VAP en maximaal 9,40% van het referte-inkomen voor het sociaal VAP. Deze percentages moeten worden opgetrokken.

Projectpartners

• KBC Bank en Verzekering	www.kbc.be
• UNIZO, Unie van Zelfstandige Ondernemers	www.unizo.be
• ZENITO Sociaal Verzekeringsfonds	www.zenito.be
• ADMB (HR Dienstengroep)	www.admb.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
• Nelectra	www.nelectra.be
• Groep Claesen	www.claesen.be
• Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten	www.iec-iab.be
• Instituut van de Bedrijfsrevisoren	www.ibr-ire.be
• Beroepsinstituut van erkende boekhouders en fiscalisten	www.bibf.be
• KFBN (Koninklijke Federatie van het Belgisch Notariaat)	www.notaris.be
• Integraal	www.integraalvzw.be
• Zenitor Loopbaancoaching voor ondernemers	www.zenitor.be
• Tussenstap	www.tussenstap.be
• NAV (Nationaal Architectenverbond)	www.nav.be
• BuurtSuper.be	www.buurtsuper.be
• UNIZO Overnamecoach	www.overnamecoach.be
• Overnamemarkt	www.overnamemarkt.be
• CM (Christelijke Mutualiteiten)	www.cm.be

• Kefik (Kenniscentrum voor Financiering van KMO)	www.kefik.be
• markant (Netwerk van Ondernemende Vrouwen)	www.markantvzw.be
• Uitgeverij Minerva	www.uitgeverijminerva.be
• Monard D'Hulst	www.monard-dhulst.be
• Sequensis	www.sequensis.be
• Business Angels Netwerk Vlaanderen	www.ban.be
• Participatiemaatschappij Vlaanderen	www.pmv.eu
• Participatiefonds	www.fonds.org
• BIBF (Beroepsinstituut van erkende Boekhouders en Fiscalisten)	www.bibf.be
• Horeca Vlaanderen	www.fedhorecavlaanderen.be
• Nationale Vereniging van Beroepsfotografen	www.beroepsfotografen.be
• BVAS (Vlaams Artsensyndicaat)	www.vlaamsartsensyndicaat.be
• Antwerp Management School	www.antwerpmanagementschool.be
• Stremersch, Van Broekhoven & Partners	www.svbp-financieleplanners.be