

STOPPEN IS STARTEN

DE GROTE EINDELOOPBAAN-ENQUÊTE 2^e EDITIE

3.931 ondernemers over pensioen, overlaten en overnemen • november 2009



Unie van Zelfstandige Ondernemers

Uitgave van UNIZO vzw, Integraal vzw en Overnamecoach
met de steun van EFRO

Redactie

Gilles Vandorpe (Economisch Adviseur UNIZO-Studiedienst)

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)

Joost Van Hove (Juridisch Adviseur SVMB)

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
2	INLEIDING	7
3	METHODOLOGIE	9
4	PROFIEL VAN RESPONDENTEN	11
5	BEDRIJFSOPVOLGING EN -OVERNAME	16
5.1	KENNIS VAN DE WAARDE VAN DE ONDERNEMING	6
5.2	VERWACHTE BELANGRIJKE VERANDERINGEN OP KORTE EN LANGE TERMIJN	16
5.3	BELANGRIJKSTE PROBLEMEN BIJ OPVOLGING	17
5.4	REDENEN OM HET BEDRIJF TE VERKOPEN.....	19
5.5	OPTIES IN GEVAL VAN OVERDRACHT VAN DE ONDERNEMING.....	20
5.6	KNELPUNTEN IN GEVAL VAN OVERDRACHT VAN EEN ONDERNEMING	21
5.7	BELANGRIJKSTE RAADGEVER IN GEVAL VAN EEN BEDRIJFSOVERDRACHT.....	23
6	PENSIOENVOORBEREIDING	24
6.1	VERWACHTE PENSIOENLEEFTIJD.....	24
6.2	APPRECIATIE TEGENOVER DE WETTELIJKE PENSIOENLEEFTIJD VAN 65 JAAR VOOR MANNEN EN VROUWEN VANAF 1 JANUARI 2009	25
6.3	MEEST GESCHIKTE MAATREGELEN OM DE FINANCIERING VAN DE PENSIOENEN TE VRIJWAREN.....	26
6.4	APPRECIATIE TEN OPZICHTE VAN DE PENSIOENBONUS	28
6.5	HOUDING TEN OPZICHTE VAN SANCTIONERING WANNEER EEN ZELFSTANDIGE VROEGER DAN DE WETTELIJKE PENSIOENLEEFTIJD OP PENSIOEN GAAT	29
6.6	HOUDING TEN OPZICHTE VAN DE GRENS VAN 17.149 EURO NETTO DIE EEN GEPENSIONEERD ZELFSTANDIGE MAG BIJVERDIENEN.....	30
6.7	MATE WAARIN ONDERNEMERS ZICH ZORGEN MAKEN OVER HUN TOEKOMSTIGE FINANCIËLE SITUATIE	31
6.8	BEREIDT U ZICH OP ÉÉN OF ANDERE MANIER FINANCIËEL VOOR OP UW PENSIOEN?.....	31
6.9	BELANGRIJKSTE BRON VAN INFORMATIE OVER UW PENSIOEN?.....	33
6.10	AANDEEL ONDERNEMERS DAT VERDER WERKT NA DE PENSIONERING	34
7	CONCLUSIES	35
8	BELEIDSAANBEVELINGEN	37

1 VOORWOORD

Grijze ondernemers geven starters meer kansen.

UNIZO organiseerde andermaal een brede bevraging naar de voornemens van ondernemers hun zaak over te laten of te verkopen. 3.931 ondernemers namen eraan deel. Sinds ons vorig gelijkaardig onderzoek in 2007 nam de vergrijzing nog toe. Ook hier speelt het babyboomeffect. Vergeleken met onze eerdere bevraging is het aantal ondernemers met plannen voor overlaten of verkopen van hun bedrijf binnen de 2 jaar, gestegen tot 12 %. 47,5 procent hoopt te verkopen aan derden, 25 % mikt daarvoor op de volgende generatie, zonen of dochters. 5 % doet dat aan familieleden. De grootste knelpunten bij dergelijke operatie blijven dezelfde. 48 % van de ondervraagden heeft problemen met een correcte waardebeoordeling, 40 % met de financiering. Deskundig advies blijft dus meer dan ooit noodzakelijk. De betrokken ondernemers gaan daartoe vooral te rade bij hun accountant, boekhouder of bedrijfsrevisor.

UNIZO beperkt zich uiteraard niet tot onderzoek. Terecht worden veel inspanningen gedaan richting nieuwe starters. Wij doen dat ook. Maar de zorg voor het voortbestaan van ondernemingen is even belangrijk voor het ondernemerschap en de tewerkstelling. Daarom startte UNIZO onder meer overnamemarkt.be. Op die manier brengen we overlaters, overnemers en hun tussenpersonen op een doeltreffende en toegankelijke manier bijeen. Bovendien biedt onze organisatie praktische coaching gericht op KMO- overlaters en overnemers.

In de aanloop naar hun pensioen kunnen ondernemers dan weer terecht bij Integraal vzw, de pensioen- en eindeloopbaancoach voor zelfstandige ondernemers 45 + van UNIZO en SVMB.

Overigens kadert een correct overlaten van de eigen zaak van oudere ondernemers, in hun terechte bekommernis na een leven van hard werken, te kunnen genieten van een correct pensioen. Een aantal maakt zich daar zorgen over, zo blijkt uit ons onderzoek. Bovendien wenst een aanzienlijk deel niet zomaar te kappen met hun actief beroepsleven. Ze vragen na hun 65ste onbepaald te kunnen bijverdienen zonder hun pensioenuitkering in gevaar te brengen. Ze hebben gelijk want het kan ook de overgang en het loslaten van het eigen bedrijf harmonieus bevorderen mits goede afspraken binnen de (familie)zaak.

Karel Van Eetvelt

UNIZO –gedelegeerd bestuurder .

www.overnamemarkt.be , www.overnamecoach.be

www.unizo.be UNIZO Service Center 078 35 39 39 24/24 7/7

2 INLEIDING

De nakende vergrijzing van de Belgische bevolking heeft ook als gevolg dat er een relatief grote groep ondernemers binnen afzienbare tijd de professionele activiteiten zelf stop zal zetten of zal overdragen aan jongere ondernemers. Uit RSVZ-gegevens blijkt dat in 2008 ongeveer 22% van de aangesloten zelfstandigen ouder is dan 55 jaar. Een bedrijfsovername brengt met zich mee dat de ondernemer voor een aantal keuzes, problemen en mogelijkheden wordt geplaagd. Laat je als ondernemer je bedrijf over of worden de boeken volledig neergelegd? Laat je het bedrijf over aan je eigen kinderen, aan familie of aan een derde? Wat is de financiële slagkracht van de ondernemer op het einde van zijn professionele loopbaan? Wil de ondernemer nog actief zijn, ook na de pensionering?

De overheid besteedt terecht meer aandacht aan het thema 'overdracht van ondernemingen.' Zo voorziet het Vlaamse regeerakkoord 2009-2014 "een sterker beleid voor opvolging en overname, met informatie en begeleiding, zodat er meer generatiewisseling komt in Vlaamse ondernemingen. Daarnaast wil de Vlaamse Regering de bestaande regeling voor vrijstelling van successierechten voor familiale ondernemingen aanpassen."

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 totaal namen toen 3.583 Vlaamse ondernemers, mannen en vrouwen, deel aan deze eerste 'Grote Eindeloopbaan-enquête'. Naar analogie met het onderzoek van 2007 werd in mei-juni 2009 hetzelfde project voor de tweede keer gelanceerd. Opnieuw werd 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 doelgroepwerking rond overnemers en overlaters. Daarvoor is 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 inschrijven op coaching-programma's. Het portaal fungeert eveneens als kennisverspreider en bundelt alle relevante en praktisch bruikbare informatie omtrent overnemen en overlaten (www.overnamecoach.be).

Integraal is de pensioen- & eindeloopbaancoach voor zelfstandige ondernemers. Als vormingsinstituut van UNIZO en SVMB biedt Integraal informatie, gespecialiseerd advies en hulp bij pensioenvoorbereiding en toekomstplanning voor zelfstandige ondernemers. Ondernemers kunnen er terecht voor tal van praktische infosessies, seminaries, ondernemersconferenties, colloquia, netwerkmomenten, publicaties en handboeken over thema's zoals eindeloopbaan, pensioen, familiale bedrijfsoverdracht,

successie- & vermogensplanning. Over deze topics lanceert en organiseert Integraal ook een aantal innovatieve acties zoals voorlichtingscampagnes, marktonderzoeken en ondernemersbeurzen 45+ (www.integraalvzw.be).

Met de resultaten van deze tweede enquête wil UNIZO een stem geven aan zelfstandige ondernemers en de gegevens gebruiken als basis voor het beleid 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 eindloopbaan-debat 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. Dit onderzoek moet tevens gezien worden in het kader van een 'bedrijvenbarometer', waarbij tweejaarlijks wordt gepeild naar de ondernemersvisie rond (familiale) bedrijfsoverdrachten en pensioenplanning.

3 METHODOLOGIE

Ook in dit tweede deel van de Eindloopbaan-enquête werd geopteerd voor een online bevraging. Deze werd uitgewerkt door Mediapoll (onderzoeksafdeling Roularta) in opdracht van Integraal vzw en Overnamecoach. In totaal hebben 4.600 respondenten deelgenomen aan de bevraging. Na het uitfilteren van niet goed ingevulde formulieren bleven er uiteindelijk 3.931 respondenten over.

De onderzoeksperiode liep van 15 mei 2009 tot 15 juli 2009.

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

- KBC Bank & Verzekering
www.kbc.be
- UNIZO, de Unie van Zelfstandige Ondernemers
www.unizo.be
- SVMB, het Sociaal Verzekeringsfonds voor Zelfstandige Ondernemers: www.svmb.be (vanaf 01/01/2010: www.zenito.be)
- Trends
www.trends.be

Daarnaast hebben onderstaande organisaties hun medewerking verleend aan het onderzoek:

- ADMB (Dienstengroep voor Ondernemers, Zelfstandigen en Particulieren)
www.admb.be
- Markant (Netwerk van Ondernemende Vrouwen)
www.markantvzw.be
- Bouwunie (Unie van KMO Bouwbedrijven)
www.bouwunie.be
- FVIB (Federatie voor Vrije en Intellectuele Beroepen)
www.fvib.be
- UNIZO-Internationaal
www.unizo.be/internationaal
- UNIZO KMO-Contact
www.kmocontact.be
- UNIZO-Startersservice
www.startersservice.be
- CM (Christelijke Mutualiteiten)
www.cm.be
- VAS (Vlaams Artsensyndicaat)
www.vlaamsartsensyndicaat.be
- IAB (Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten)
www.iec-iab.be
- BIBF (Beroepsinstituut van erkende Boekhouders en Fiscalisten)
www.bibf.be
- IBR (Instituut van de Bedrijfsrevisoren)
www.ibr-ire.be
- CIB Vlaanderen (Confederatie van Immobiliënberoepen)
www.cib.be
- KFBN (Koninklijke Federatie van het Belgisch Notariaat)
www.notaris.be
- NAV (Nationaal Architecten Verbond)
www.nav.be
- Nelectra (Federatie voor de Electrosector)
www.nelectra.be
- Navem (Nationale Beroepsvereniging Meubelhandelaars)
www.navem.be
- Nationale Vereniging van Beroepsfotografen
www.beroepsfotografen.be
- VFP (Vlaamse Federatie der Persverspreiders)
www.vfp.be

- VDV (Beroepsorganisatie voor de Zelfstandige Voedingsdetailhandel)
- FBAA (Federatie Belgische Autobus- & Auto-carondernemers en van Reisorganisatoren)
www.fbaa.be
- Bemefa (Belgische Beroepsvereniging Mengvoederfabrikanten)
www.bemefa.be
- KMO-Insider
www.kmoinsider.biz
- Kefik (Kenniscentrum voor Financiering van KMO)
www.cefip-kefik.be
- 6minutes
www.6minutes.be
- EROV (Economische Raad voor Oost-Vlaanderen)
www.erov.be
- Groep Claessen
www.claesen.be
- Kinesitherapeutenkartel
www.kkartel.be
- Integraal
www.integraalvzw.be
- Overnamemarkt
www.overnamemarkt.be

Dit marktonderzoek kwam tot stand dankzij de speciale steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO).

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

4 PROFIEL VAN DE RESPONDENTEN

In totaal hebben 4.600 respondenten deelgenomen aan de bevraging. Na het uitfilteren van niet goed ingevulde formulieren bleven er uiteindelijk 3.931 over. Dit is een hogere respons dan 2 jaar geleden, toen we 3.583 bruikbare respondenten hadden.

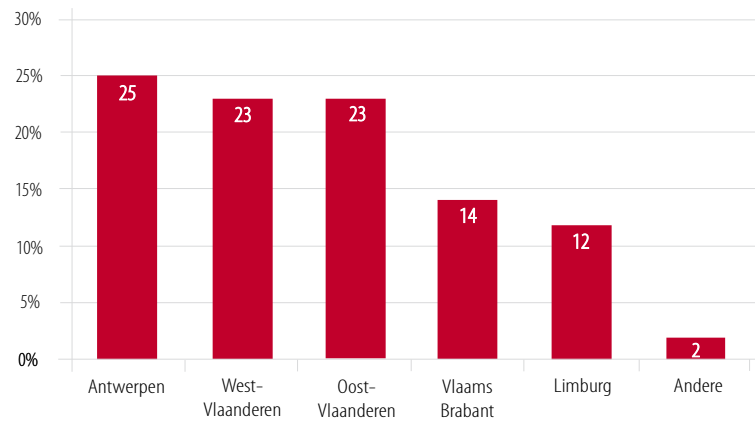
De grote meerderheid – 71,5% - van de respondenten zijn mannen, 28,5% zijn vrouwen. 57,6% van de respondenten situeert zich in de leeftijdsgroep van 45 tot 64 jaar. Een kwart van de respondenten situeert zich in de leeftijdsgroep van 35 tot 44 jaar en 12,2% is jonger dan 35 jaar. 3,9% is ouder dan 64 jaar. In de groep van de mannen is 65,2% ouder dan 44 jaar. In de groep van de vrouwen is 52,2% ouder dan 44 jaar.

Tabel: verdeling van de respondenten volgens geslacht en leeftijd

	MAN		VROUW		TOTAAL	
	N	%	N	%	N	%
25 - 34 jaar	292	10,4%	186	16,6%	478	12,2%
35 - 44 jaar	655	23,3%	337	30,1%	992	25,2%
45 - 54 jaar	930	33,1%	373	33,3%	1.303	33,1%
55 - 64 jaar	770	27,4%	190	17,0%	960	24,4%
65 - 74 jaar	130	4,6%	20	1,8%	150	3,8%
75 of ouder	4	0,1%	1	0,1%	5	0,1%
TOTAAL	2.812	100,0%	1.119	100,0%	3.931	100,0%

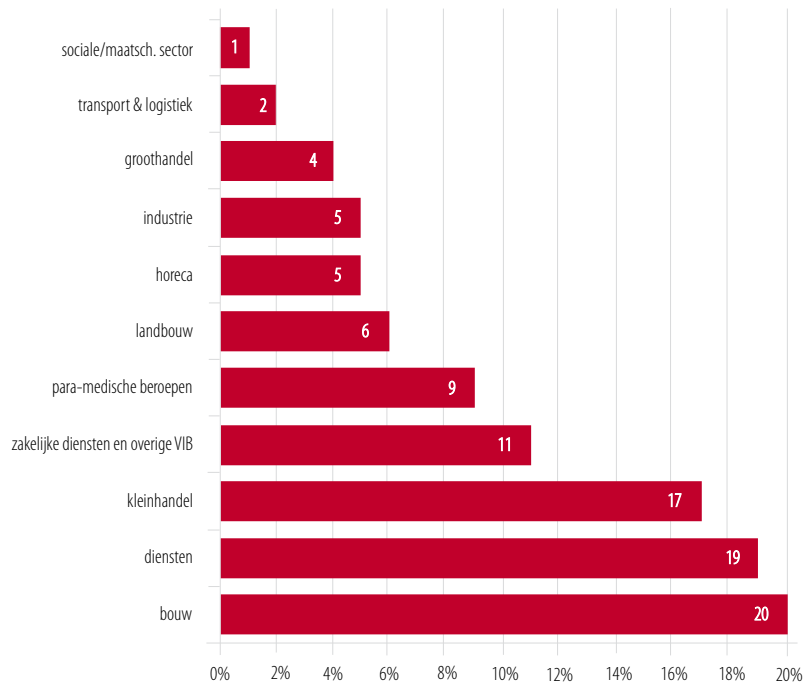
Grafiek 1 geeft de verdeling van de respondenten weer volgens de vestigingsplaats van hun bedrijf of zaak. Uit de grafiek blijkt dat de meeste bedrijven die deelnamen aan de enquête, zich in de provincie Antwerpen situeren (25%), gevolgd door West-Vlaanderen (23%) en Oost-Vlaanderen (23%). In Vlaams-Brabant en Limburg situeren respectievelijk 14% en 12% van bedrijven zich. 2% van de bedrijven situeren zich in het buitenland, Wallonië of Brussel.

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

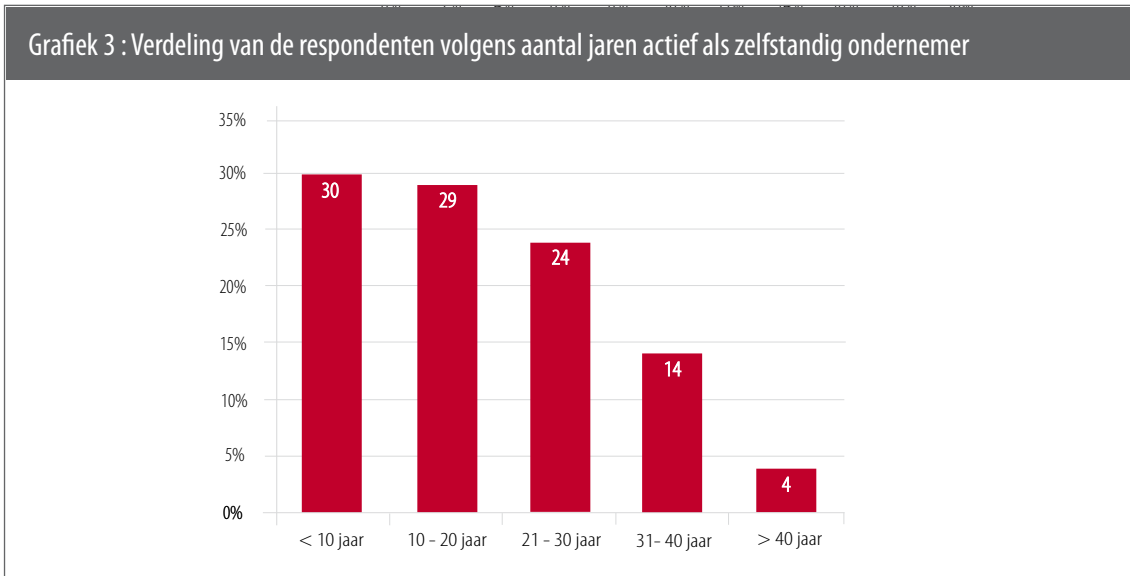


Als we de verdeling van de respondenten bekijken volgens de sector waarin hun bedrijf actief is, zien we dat de bouwsector het best is vertegenwoordigd met 20%. Kort daarop volgt de dienstensector (19%) en de kleinhandel (17%). De sector van de zakelijke diensten en overige vrije en intellectuele beroepen (VIB) maakt 11% uit van de populatie. Daarna volgen (para-)medische beroepen (9%), landbouw (6%), horeca (5%), industrie (5%), groothandel (4%), transport & logistiek (2%) en tot slot de sociale/maatschappelijke sector met 1%.

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



Van de respondenten is ruim 30% minder dan 10 jaar actief als zelfstandig ondernemer. 29% is tussen de 10 en 20 jaar actief als zelfstandige, 24% is tussen de 20 en 30 jaar actief als zelfstandige. De groep van respondenten langer dan 30 jaar actief als zelfstandig ondernemer heeft een aandeel van 18% in de totale populatie.



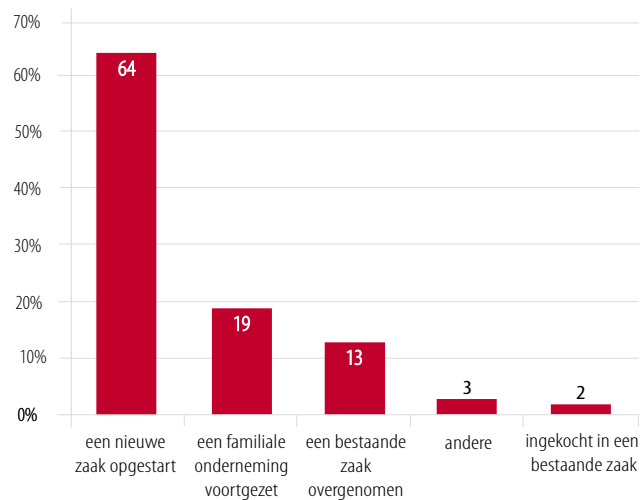
Logischerwijze kunnen we vaststellen dat hoe ouder de zelfstandig ondernemer is, hoe langer deze reeds bezig is met een zelfstandige activiteit. Van de ondernemers die minder dan 10 jaar actief zijn als zelfstandig ondernemers is 88% jonger dan 35 jaar. Bij leeftijdsgroep van 35 tot 44-jarige is 51% tussen de 10 en 20 jaar actief als zelfstandig ondernemer. 45% van de 45 tot 55-jarige is tussen 21 en 30 jaar actief als zelfstandige en bij de groep van de 55-plussers is 52% langer dan 31 jaar actief als zelfstandige.

Tabel: Verdeling van de respondenten volgens leeftijd en aantal jaren actief als zelfstandig ondernemer

	-35	35 - 44	45-54	55+
Aantal jaren actief: < 10 jaar	88%	43%	17%	8%
10 - 20 jaar	12%	51%	31%	16%
21 - 30 jaar	0%	6%	45%	24%
31 - 40 jaar	0%	0%	7%	39%
> 40 jaar	0%	0%	0%	13%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%

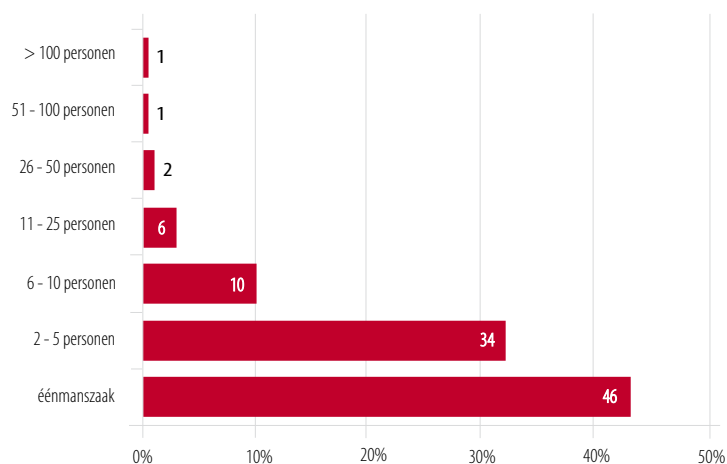
De overgrote meerderheid (64%) van de zelfstandige ondernemers hebben zelf een nieuwe zaak opgestart. Bijna 20% van de ondernemers opteerden voor de voortzetting van een familiale onderneming. 13% heeft een bestaande zaak overgenomen en tot slot heeft 2% zich ingekocht in een bestaande zaak.

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

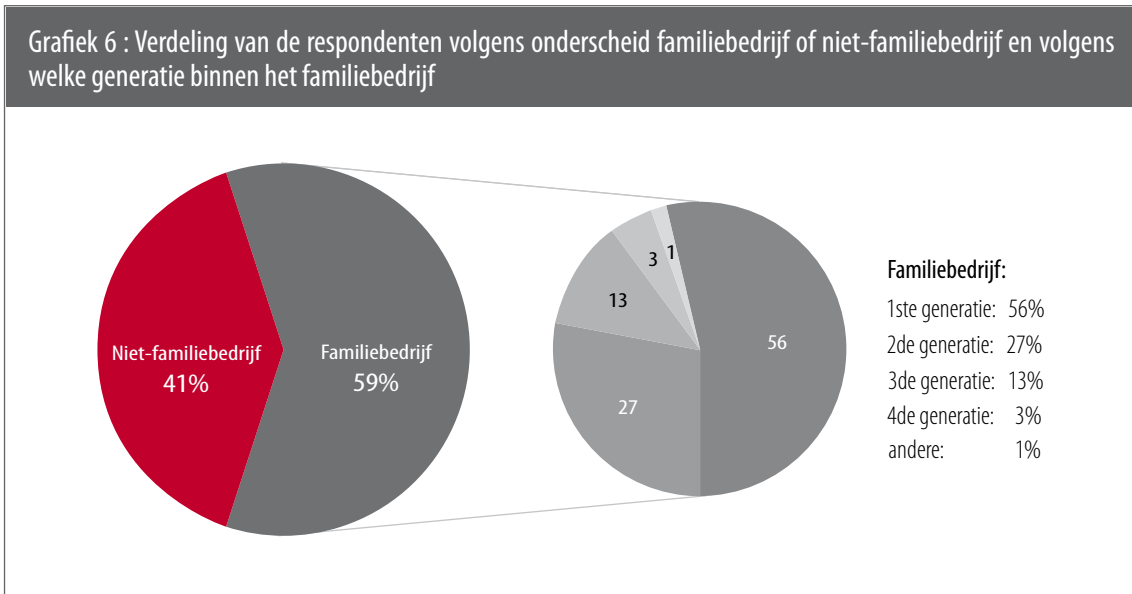


Bijna de helft (46%) van de respondenten hebben een eenmanszaak. Ruim een derde werkt met 2 tot 5 personen in de zaak. 1 op 10 ondernemers werkt met 6 tot 10 personen in het bedrijf en 6% werkt met 11 tot 25 personen in het bedrijf. 4% van de respondenten werkt met meer dan 25 personen in de zaak.

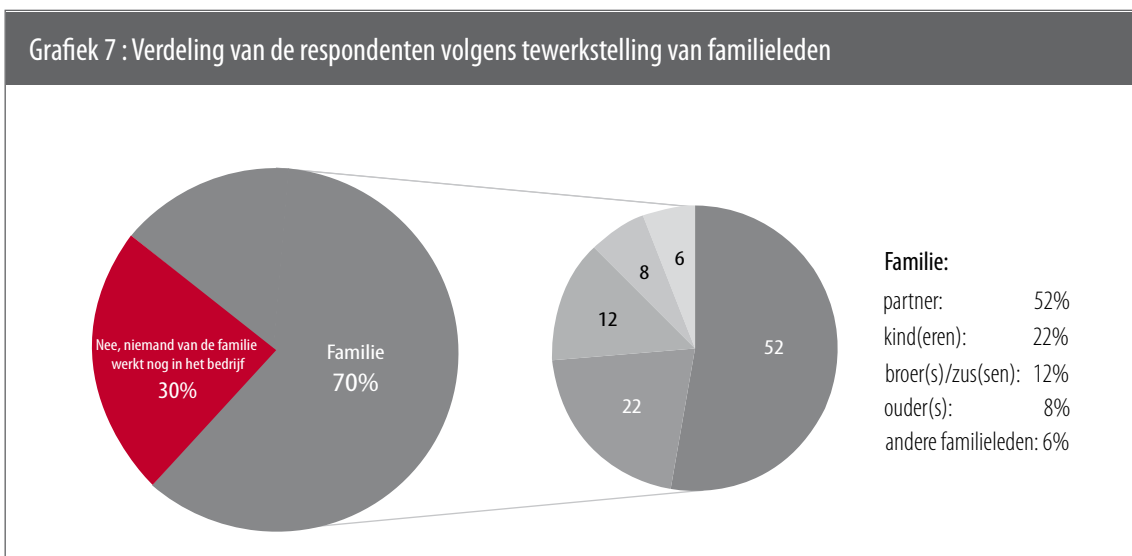
Grafiek 5 : Verdeling van de respondenten volgens grootte van hun bedrijf/zaak



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 (56%). De tweede generatie staat aan het hoofd van het bedrijf in 27% van de gevallen en in 17% van de gevallen betreft het de derde, vierde of een andere generatie. In 41% van de gevallen zegt de ondernemer dat bedrijf geen familiebedrijf is.



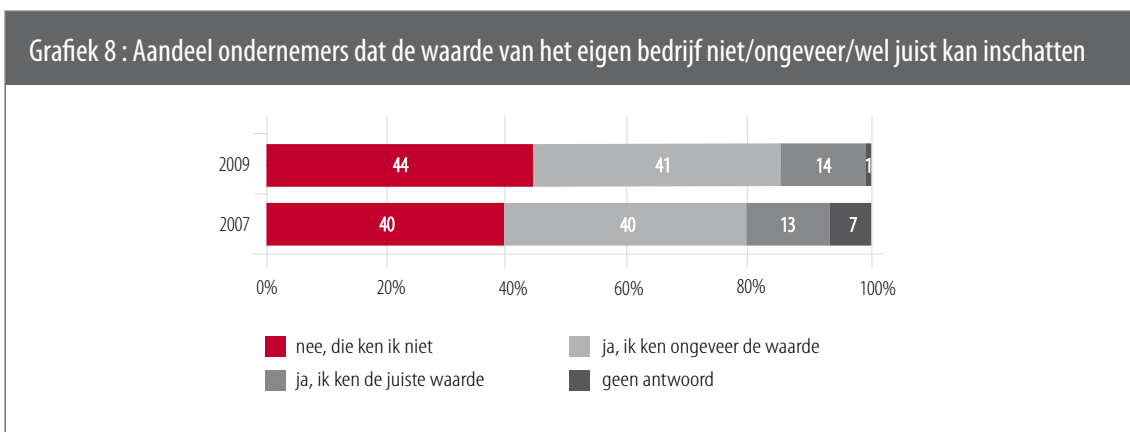
Van de ondernemers die met personeel werken zegt 30% dat er geen familieleden in het bedrijf werken. 7 op 10 ondernemers werkt wel met familie binnen de zaak. In de eerste plaats betreft het de partner (52%). De tweede plaats wordt ingenomen door de kinderen (22%), gevolgd door broers of zussen (12%) en de ouders (8%). In 6% van de gevallen steken andere familieleden een handje toe, zoals de ooms, tantes, neven, nichten, kleinkinderen of zelfs grootouders.



5 BEDRIJSOPVOLGING EN -OVERNAME

5.1 Kennis van de waarde van de onderneming

Wanneer we het hebben over bedrijfsopvolging en -overname speelt het prijskaartje uiteraard een belangrijke rol. Een ondernemer 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 bedrijfszaak is voor veel ondernemers echter geen eenvoudige aangelegenheid. 44% van de ondernemers stelt dat ze de waarde van hun zaak niet kennen. Tijdens de vorige Eindloopbaan-enquête stelde 40% van de ondernemers de waarde niet te kunnen inschatten. Vandaag zegt 41% van de ondernemers dat ze ongeveer de waarde kennen, wat quasi gelijk is aan het resultaat van 2007. 14% van de ondernemers zegt dat ze de juiste waarde van hun onderneming kennen, eveneens een gelijkaardig resultaat in vergelijking met de resultaten van 2007.



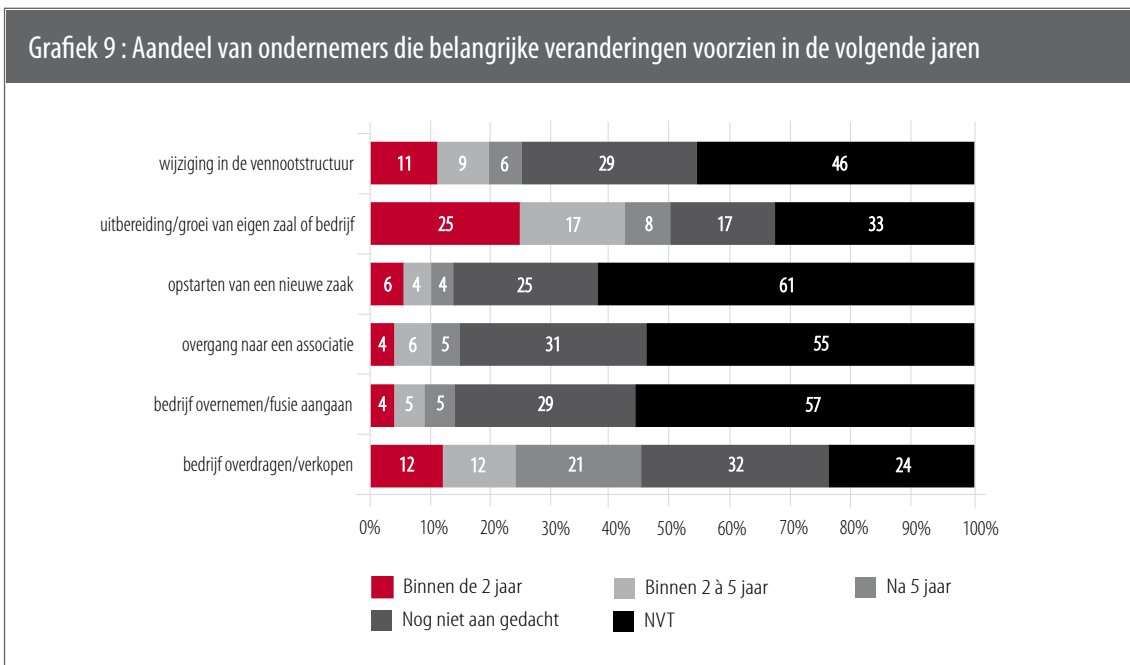
5.2 Verwachte belangrijke veranderingen op korte en lange termijn

Met betrekking tot mogelijke veranderingen denken ondernemers in de eerste plaats aan de uitbreiding of groei van de eigen onderneming. Een kwart van de ondernemers voorziet deze verandering binnen de 2 jaar, nog eens 17% voorziet dit binnen 2 à 5 jaar en 8% voorziet dit op langere termijn. De tweede mogelijke verandering die ondernemers zien is de verkoop of overdracht van hun bedrijf. 12% 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, 21% van de ondernemers ziet een verkoop van de onderneming op langere termijn. Op de derde plaats staan wijzigingen in de vennootschapsstructuur. 20% van de ondernemers ziet binnen een tijdspanne van 5 jaar wijzigingen optreden in de vennootschapsstructuur, nog eens 5% voorzien wijzigingen in de vennootschapsstructuur over meer dan 5 jaar.

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

Naast de vaststelling dat de meeste ondernemers op korte termijn vooral groei en uitbreiding van het bedrijf nastreven, stellen we vast dat een groot deel van de ondernemers niet bezig is met mogelijke grote

veranderingen. Ruim een derde van de ondernemers denkt niet na over een eventuele overdracht/verkoop van de onderneming of de overgang naar een associatie. Bijna een derde staat niet stil bij een mogelijke wijziging in de vennootschapsstructuur of een overname of fusie. 25% denkt niet aan het opstarten van een nieuwe zaak en 17% denkt niet over een uitbreiding van de eigen zaak. Een mogelijke verklaring is dat een groep ondernemers net een belangrijke verandering achter de rug hebben, waardoor de noodzaak en de 'goesting' in verandering op dit moment niet aan de orde is. Een aantal ondernemers geeft ook aan recent substantiële investeringen te hebben doorgevoerd, daarvoor externe financiering te hebben aangewend en nu eerst de return van de investering willen afwachten. Ook de gezondheid wordt genoemd als reden waarom ondernemers, zeker op latere leeftijd, niet meer bezig zijn met grote veranderingen voor het eigen bedrijf. Tot slot blijkt ook de economische crisis mee te spelen. Een aantal ondernemers geeft aan dat nadenken over grote veranderingen, projecten, overnames, uitbreidingen,... niet aan de orde is. Overleven is wat nu telt.



5.3 Belangrijkste problemen bij opvolging

Het belangrijkste probleem voor ondernemers bij het regelen van hun opvolging, is het vinden van een goede opvolger. Ruim een derde van de ondernemers heeft problemen bij het vinden van een goede opvolger. Ondernemers geven aan dat er te weinig interesse bestaat bij jongeren om verantwoordelijk te zijn voor een eigen zaak. Daarnaast wordt het gebrek aan instroom van gekwalificeerde mensen aangehaald of van vakmensen. Een bakker spreekt zelfs over een 'uitstervend beroep'.

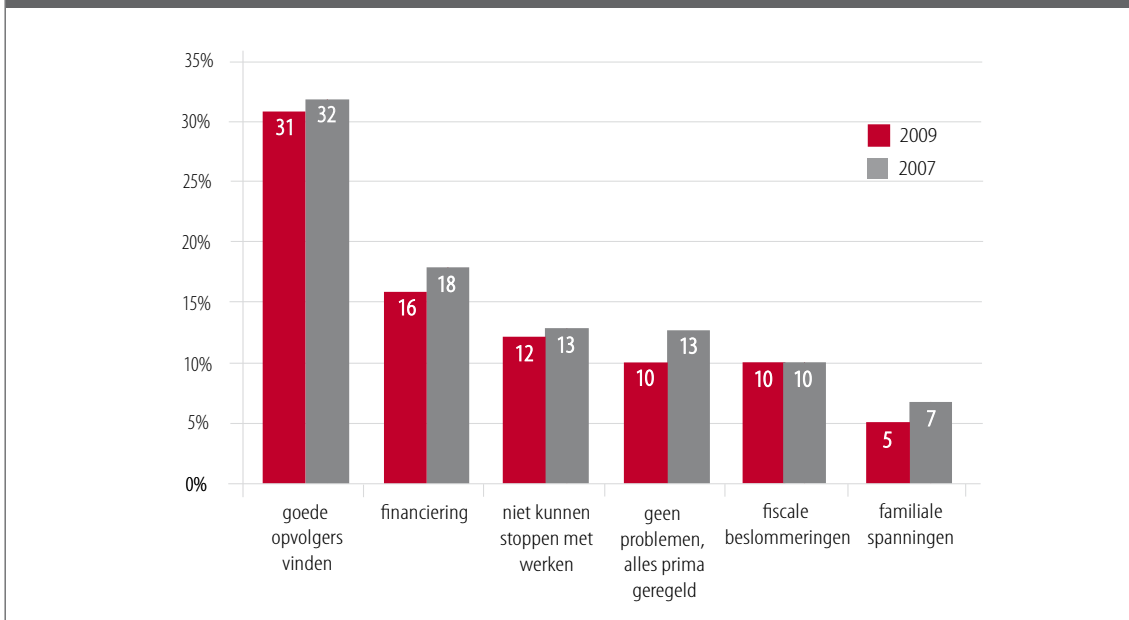
Op de tweede plaats komt de financiering. 16% van de ondernemers stelt dat financiering een van de belangrijkste problemen is. De overnemer moet uiteraard de financiering rond krijgen, maar dit kan ook wijzen op problemen bij de verdeling van de onderneming wanneer er twee of meer kinderen zijn.

Het zelf niet kunnen stoppen met werken is voor 12% van de ondernemers een belangrijke reden waarom het regelen van de opvolging niet vlot verloopt. De ondernemer-overlater wil de leiding van het bedrijf liever niet

uit handen geven. Het bedrijf is tenslotte zijn/haar levenswerk en dit afstaan voor adoptie is geen evidentie. Tot slot zegt 10% van de ondernemers fiscale beslommeringen als een belangrijk probleem te zien en zegt 5% van de ondernemers dat het vooral rond familiale spanningen draait. Een ondernemer op tien zegt dat alles prima geregeld is en ziet geen problemen met betrekking tot de opvolging.

Wanneer we de resultaten vergelijken met deze van 2007, kunnen we vaststellen dat er slechts zeer beperkte wijzigingen zijn. Het enige opvallende is dat de verschillende problemen telkens lagere percentages behalen, maar de verschillen zijn onvoldoende groot om significant te zijn.

Grafiek 10 : Belangrijkste problemen bij het regelen van de opvolging

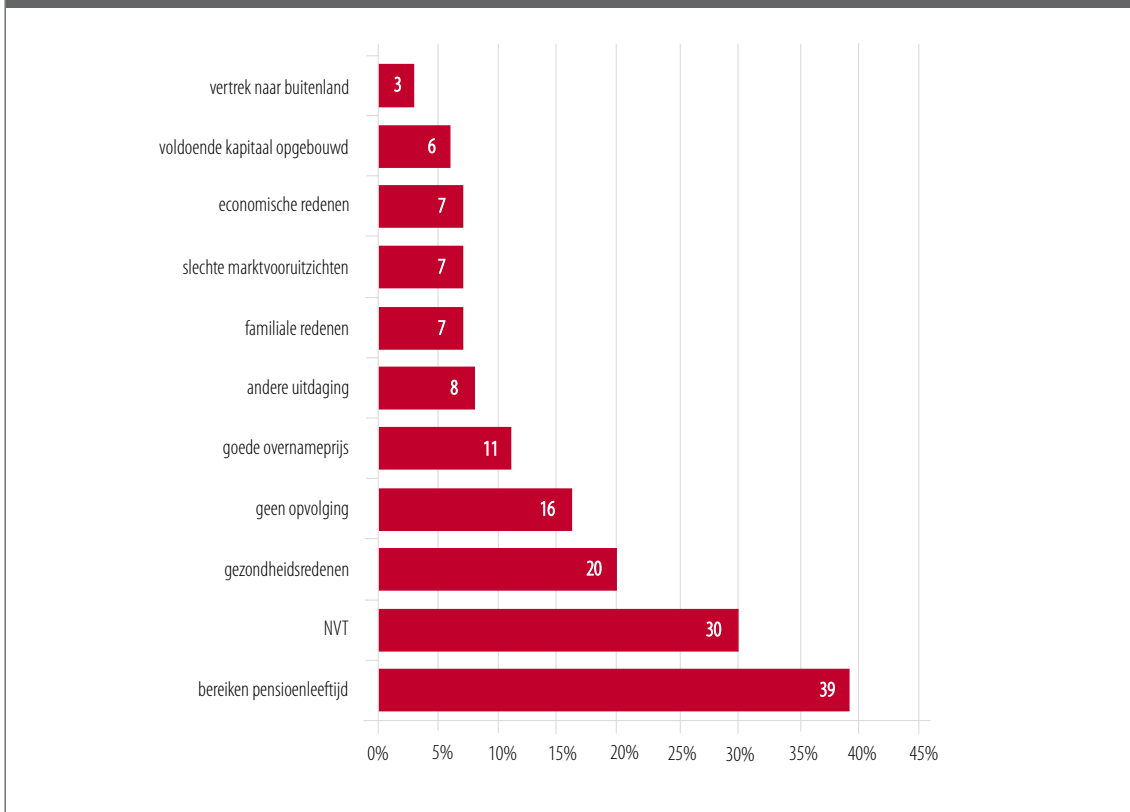


5.4 Redenen om het bedrijf te verkopen

De belangrijkste reden voor ondernemers om hun bedrijf te verkopen of over te laten is het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Voor bijna 4 op 10 ondernemers is dit het signaal om het bedrijf over te laten of te verkopen. Op de tweede plaats komen gezondheidsredenen. 20% van de ondernemers geeft de eigen gezondheid aan als reden op te stoppen. Op de 3e plaats komt het probleem van de geschikte opvolger. 16% zegt dat het niet vinden van een geschikte opvolging een reden is om het bedrijf te verkopen aan derden.

Voor 11% van de ondernemers is het krijgen van een goede overnameprijs een motief om te verkopen of over te laten. 8% gaat op zoek naar een nieuwe uitdaging. Familiale redenen, slechte marktvooruitzichten en economische redenen (te zware investeringen, concurrentiedruk,...) zijn telkens voor 7% van de ondernemers motieven om te stoppen. 6% van ondernemers zegt dat voldoende kapitaal een reden is om te stoppen of over te laten.

Grafiek 11 : Motieven om het bedrijf te verkopen of over te laten

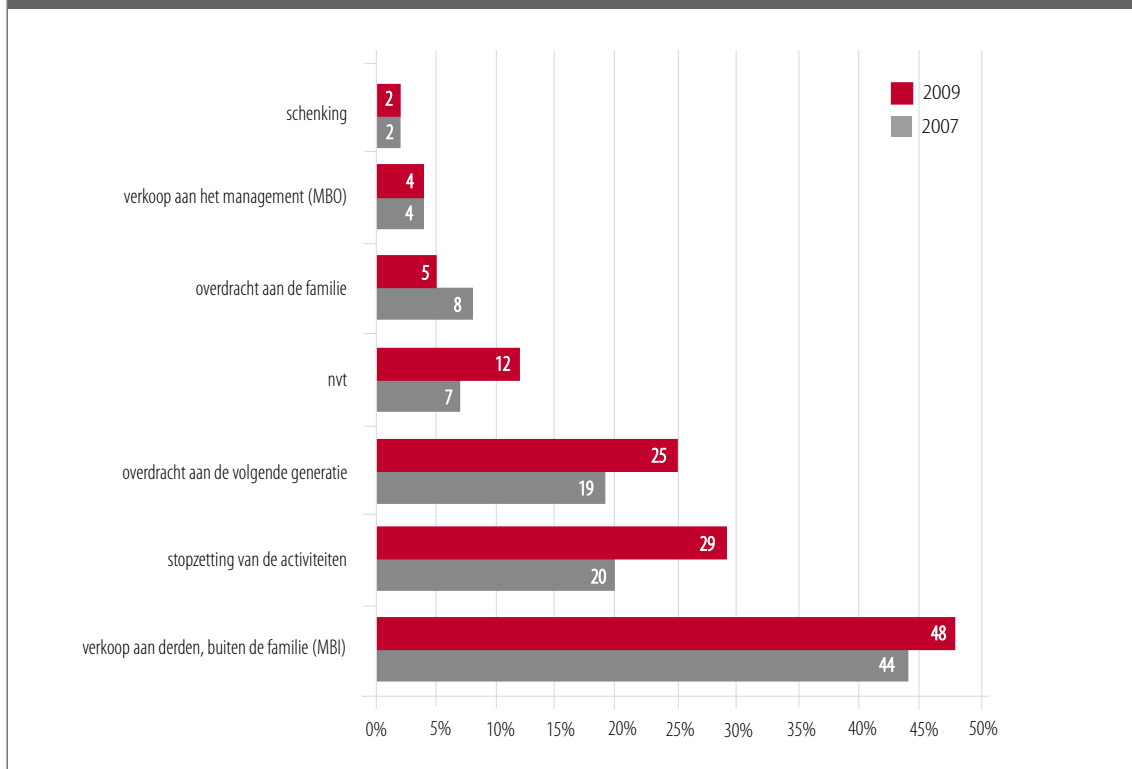


5.5 Opties in geval van overdracht van de onderneming

Ondernemers denken bij de overdracht van een onderneming in bijna de helft van de gevallen aan een verkoop aan derden, buiten de familie. Bijna een derde van de ondernemers denkt aan het stopzetten van de activiteiten in plaats van overname of verkoop. Een vierde van de ondernemers zou een overdracht aan de volgende generatie als een optie beschouwen, maar dan moet die volgende generatie wel bekwaam zijn en het zelf ook nog willen. Dezelfde opmerking wordt gemaakt bij een overdracht aan familie. Een minderheid van de ondernemers denkt aan een management buy out (4%) of aan schenking (2%).

In vergelijking met 2007 blijkt vooral dat er een stijging is van de ondernemers die een stopzetting van de activiteiten als een mogelijke optie zien. In 2007 zag 20% van de ondernemers de stopzetting van de activiteiten als een mogelijke optie, in 2009 is dit percentage gestegen tot 29%. Ook de overdracht naar de volgende generatie heeft aan belang gewonnen als mogelijke piste voor een bedrijfsoverdracht. In 2007 stelde 19% van de ondernemingen dat de overdracht naar de volgende generatie een mogelijkheid was, in 2009 staat een kwart van de ondernemers achter deze piste. De mogelijkheid waarbij het bedrijf wordt overgedragen aan familie wordt in 2009 door 5% van de ondernemers als mogelijke optie aanzien, in 2007 was dit nog maar 8%. De optie om het bedrijf te verkopen aan derden is zowel in 2007 als in 2009 de meest gekozen optie. Er is zelfs een lichte stijging van 44% tot 48%. Er is geen verschil tussen 2007 en 2009 met betrekking tot het aantal ondernemers dat een schenking of verkoop aan het management als een mogelijke optie ziet.

Grafiek 12 : Opties in geval van overdracht van de onderneming



5.6 Knelpunten in geval van overdracht van een onderneming

Het belangrijkste knelpunt in geval van overdracht van een bedrijf is de waardebeoordeling. Bijna de helft van de ondernemers geeft aan dat dit het belangrijkste knelpunt is bij de overdracht van een bedrijf. De waardebeoordeling is onder meer 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 waardebeoordeling 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.

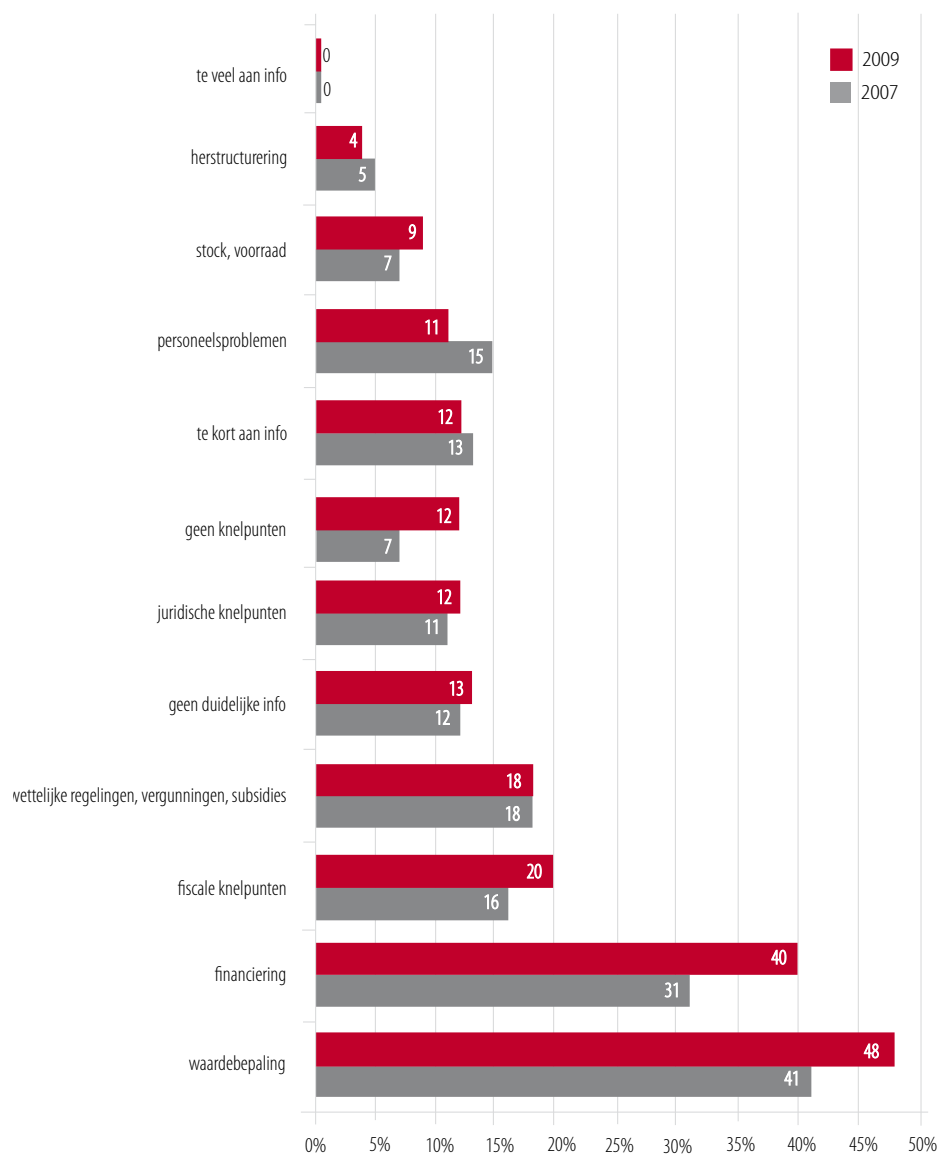
Het tweede meest voorkomende knelpunt dat ondernemers aangeven is de financiering van de overname (40%). In geval van overdracht moet de overnemer zijn financiering rond kunnen krijgen, wat geen evidentie is. Daarnaast willen kandidaat-overnemers een uitgebreide financiële analyse van de over te nemen zaak voorgeschiedt krijgen. Dat is voor vele kleine zelfstandigen echter niet evident omdat ze over onvoldoende cijfermateriaal beschikken of omdat ze onvoldoende begeleid worden.

Naast de waardebeoordeling 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 (18%), een gebrek aan duidelijke informatie (13%), juridische knelpunten (12%) of een tekort aan informatie (12%). Een overvloed aan informatie wordt door bijna niemand als een knelpunt gezien. 11% van de ondernemers geeft aan dat personeelsproblemen een knelpunt zijn. Tot slot ervaart 9% van de ondernemers de bestaande stock of voorraad als een probleem voor overname en zegt 4% dat een (noodzakelijke) herstructurering een knelpunt is.

Een ondernemer geeft daarnaast nog mee dat een bedrijfsleider nogal eens een sleutelpositie vervult in de onderneming en niet makkelijk vervangen kan worden. In geval 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 bezighouden met de onderneming. Dit speelt zeker in geval van familiale overdracht. Daarnaast speelt ook de plaats van de activiteit een rol. Als een praktijk of handelszaak is uitgebouwd in het eigen woonhuis, is het niet evident om deze over te dragen aan een kandidaat-overnemer.

De belangrijkste verschillen tussen de resultaten van 2007 en deze van 2009 vinden we ten eerste op het vlak van financiering. In 2009 geeft 40% van de ondernemers dit als belangrijk knelpunt aan, tegenover 31% in 2007. De gevolgen van de financiële en economische crisis zijn hier ongetwijfeld niet vreemd aan. Het tweede grootste verschilpunt vinden we op vlak van de waardebeoordeling. In 2007 geeft 41% van de ondernemers aan dat de waardebeoordeling een knelpunt is bij een bedrijfsoverdracht. In 2009 is dit percentage gestegen tot 48%. Het percentage ondernemers dat zegt geen knelpunten te ervaren stijgt van 7% naar 12%. Tot slot blijkt dat het percentage ondernemers dat fiscale knelpunten ondervinden stijgt van 16% tot 20%.

Grafiek 13 : Meest voorkomende problemen / knelpunten in geval van overdracht bedrijf



5.7 Belangrijkste raadgever in geval van een bedrijfsoverdracht

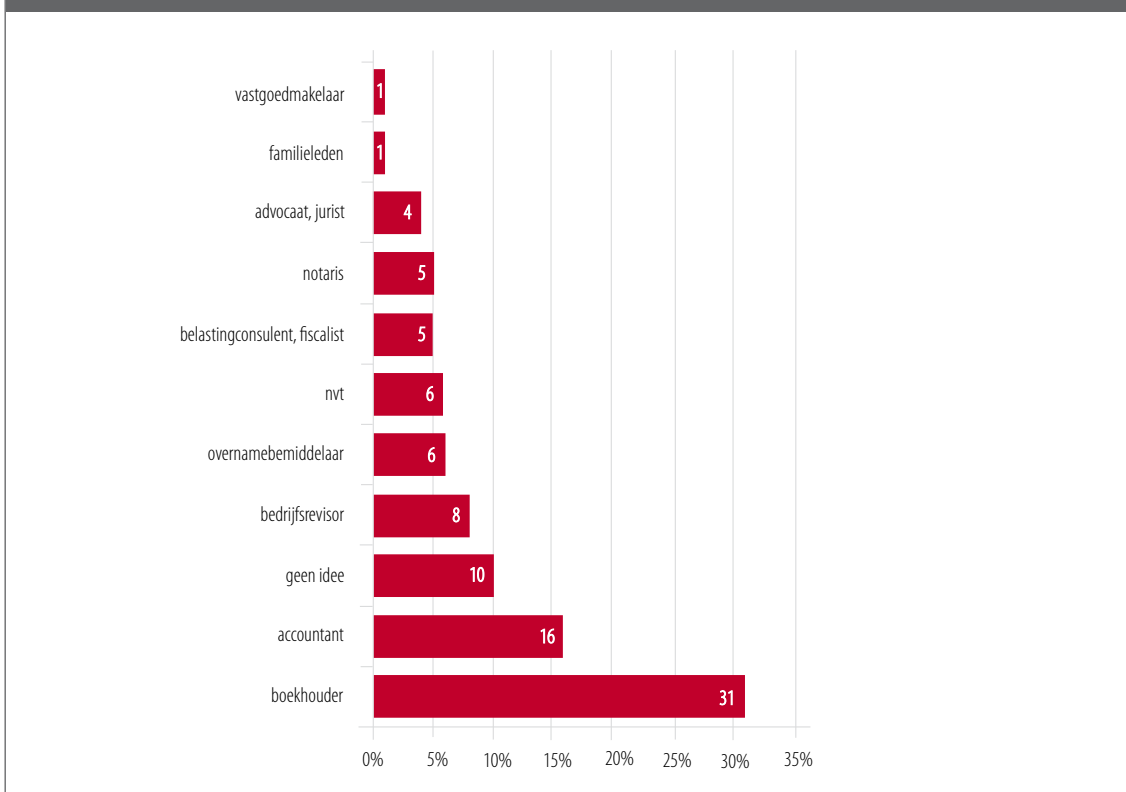
De belangrijkste figuren als raadgever voor een bedrijfsoverdracht zijn de boekhouder en de accountant. Bijna een op drie ondernemers ziet de figuur van de boekhouder als de belangrijkste raadgever. 16% van de ondernemers ziet de figuur van de accountant als de belangrijkste raadgever.

Naast de twee hoofdfiguren zien heel wat ondernemers een rol weggelegd voor bedrijfsrevisoren (8%), overnamebemiddelaars (8%), belastingconsulenten en fiscalisten (6%), de notaris (5%), de advocaat (5%) en de bankier (4%). Vastgoedmakelaars en familieleden worden maar door 1% van de ondernemers aangeduid als zijnde de belangrijkste raadgever in geval van een bedrijfsoverdracht.

Opvallend is ook dat 10% van de ondernemers aangeeft niet goed te weten bij wie ze terecht kunnen als raadgever voor een bedrijfsoverdracht. Ondernemers maken onder andere melding van 'slechte reputaties' en 'cowboys'. Daarnaast wordt van een raadgever de nodige discretie verwacht bij een bedrijfsoverdracht, een vertrouwensband is duidelijk noodzakelijk vooraleer een ondernemer luistert naar de raad van een expert.

Uiteraard zal een ondernemer, die een bedrijfsoverdracht in overweging neemt, meestal een beroep doen op meerdere specialisten. Daarbij geven ondernemers aan dat ervaring met eerdere bedrijfsoverdrachten als een belangrijk pluspunt wordt aanzien.

Grafiek 14 : Belangrijkste raadgever in geval van overdracht bedrijf

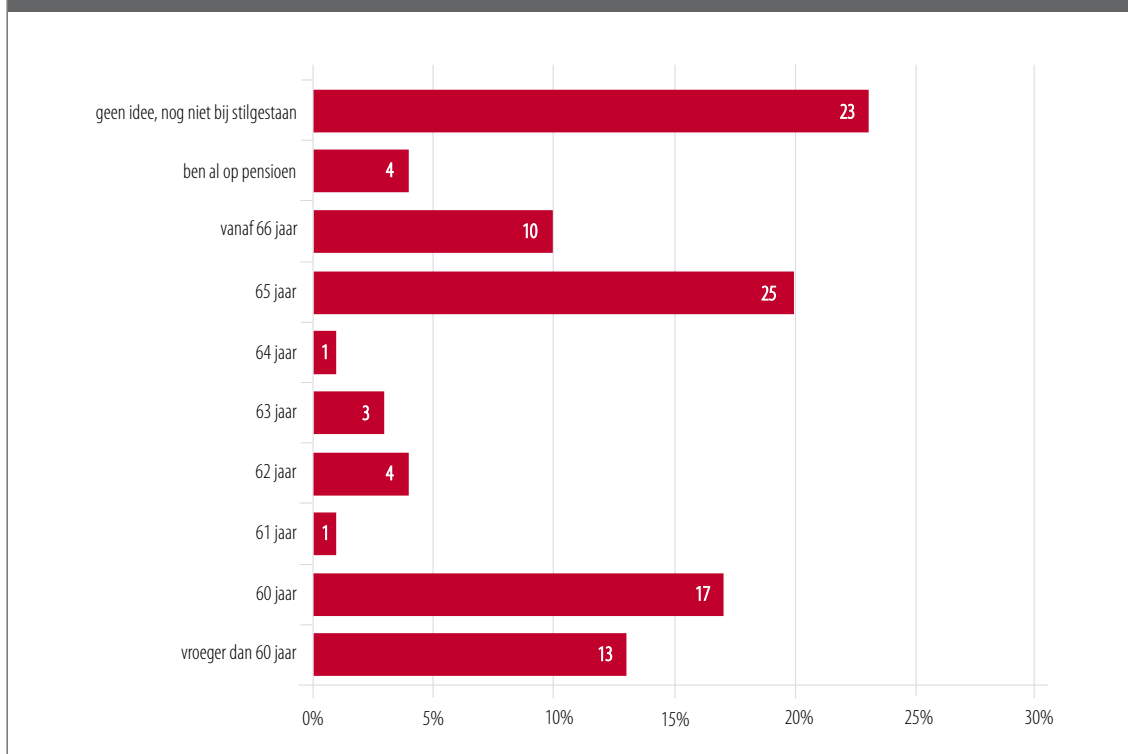


6 PENSIOENVOORBEREIDING

6.1 Verwachte pensioenleeftijd

Een kwart van de ondernemers verwacht te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar. 23% van de ondernemers heeft nog niet echt stilgestaan bij de eigen pensioenleeftijd. Uiteraard staan 'jongere' ondernemers - jonger dan 35 - veel minder stil bij de verwachte pensioenleeftijd in vergelijking met 'oudere' ondernemers, in casu 55-plussers. 13% van de ondernemers verwacht vroeger op pensioen te zijn dan met de leeftijd van 60 jaar. 9% denkt ergens tussen 60 en 65 jaar met pensioen te gaan. Een op tien ondernemers denkt pas vanaf 66 jaar met pensioen te gaan. Ruim een vijfde van de ondernemers heeft nog niet echt stilgestaan bij de mogelijke pensioenleeftijd. Opnieuw geldt, hoe jonger de ondernemer hoe minder deze al heeft stilgestaan bij de pensioenleeftijd. Bij ondernemers jonger dan 35 heeft 42% nog geen idee, bij ondernemers ouder dan 55 heeft 7% nog geen idee.

Grafiek 15 : Verwachte leeftijd om op pensioen te gaan

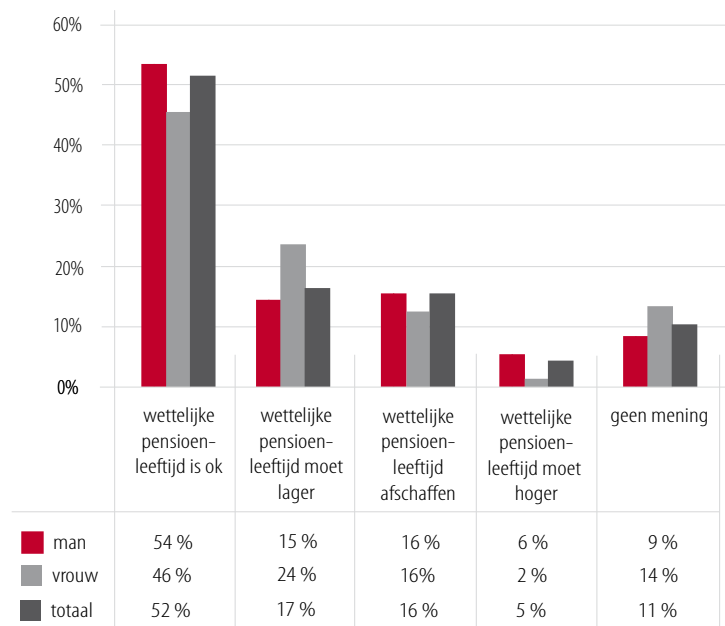


6.2 Appreciatie tegenover de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar voor mannen en vrouwen vanaf 1 januari 2009

Vanaf 1 januari 2009 is de wettelijke pensioenleeftijd voor zowel mannen als vrouwen 65 jaar. Ruim de helft van de ondernemers heeft daar geen probleem mee. Als we de opsplitsing maken volgens geslacht blijkt dat 54% van de mannen en 46% van de vrouwen dit goed vinden. Ongeveer 16% van de ondernemers is van mening dat de wettelijke pensioenleeftijd afgeschaft moet worden. Voor 5% van de ondernemers moet de pensioenleeftijd hoger. De opsplitsing volgens geslacht leert dat 6% van de mannen een hogere wettelijke pensioenleeftijd willen tegenover 2% van de vrouwen. Vrouwen zijn dan iets meer te vinden voor een verlaging van de wettelijke pensioenleeftijd in vergelijking met mannen. Algemeen ziet 17% van de ondernemers een verlaging van de wettelijke pensioenleeftijd wel zitten.

Wanneer we de resultaten volgens leeftijd bekijken zijn vrij grote verschillen merkbaar. Van de ondernemers binnen de leeftijdsgroep van 35- tot 44-jarigen zegt 49% dat de pensioenleeftijd goed is, voor 4% moet de pensioenleeftijd hoger en voor bijna 20% moet de pensioenleeftijd lager. Als we de groep van 55-plussers bekijken zien we dat bijna 60% van hen akkoord gaat met de huidige pensioenleeftijd van 65 jaar, voor ruim 11% moet de pensioenleeftijd lager en voor ruim 6% moet de pensioenleeftijd hoger.

Grafiek 16 : Appreciatie tegenover de wettelijke pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen van 65 jaar



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

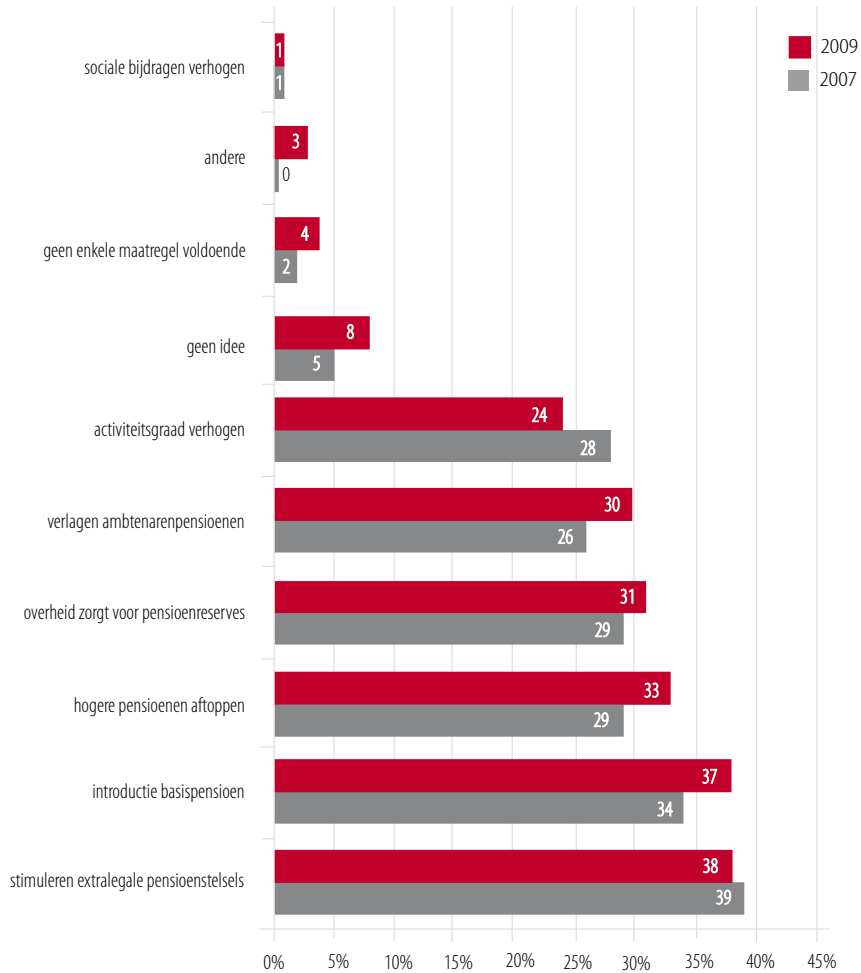
Om de betaalbaarheid van de pensioenen te garanderen verkiezen de meeste ondernemers de stimulering van extralegale pensioenstelsels (38%) onder andere via fiscale maatregelen en de introductie van een basispensioen (37%). Ook in 2007 werden deze maatregelen als de meest geschikte bevonden. Op de derde plaats staat het aftoppen van hogere pensioenen ten voordele van de lagere pensioenen, ruim 1 op 3 ondernemers vindt dit een geschikte maatregel. Ten opzichte van 2007 zijn er 4% meer ondernemers die het aftoppen van de hoge pensioenen een geschikte maatregel vinden.

De volgende twee maatregelen die door 30% tot 31% van de ondernemers als geschikte maatregelen worden gezien zijn het voorzien door de overheid van de nodige pensioenreserves en het verlagen van de ambtenarenpensioenen. Daarmee scoren beide hoger in vergelijking met de resultaten van 2007.

Bijna een kwart van de ondernemers ziet in de verhoging van de activiteitsgraad een geschikte oplossing. Meer mensen zullen langer actief moeten zijn. Opvallend is het verschil tussen mannen en vrouwen. 26% van de mannen ziet dit als een geschikte maatregel, tegenover 17% van de vrouwen. Ten opzichte van 2007 staan er algemeen 4% minder mensen achter deze maatregel.

Tot slot stelt ook 4% van de ondernemers dat wellicht geen enkele maatregel voldoende zal zijn om de vrijwaring van de pensioenen te garanderen. Het verhogen van de sociale bijdragen wordt resoluut afgewezen.

Grafiek 17 : Meest geschikte maatregelen om de financiering van de pensioenen te vrijwaren

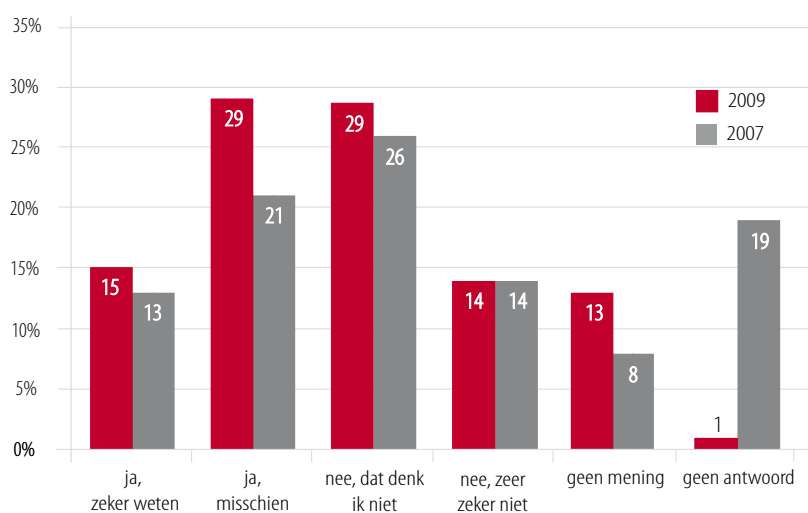


6.4 Appreciatie ten opzichte van de pensioenbonus

Wie blijft werken na zijn 62e, wordt door de overheid financieel beloond met een zogenaamde pensioenbonus. 15% van de ondernemers is er vast van overtuigd om gebruik te maken van deze bonus. Telkens 29% van de ondernemers denkt dat ze er misschien wel of misschien geen gebruik van zullen maken. 14% stelt dat ze er zeker geen gebruik van zullen maken. 13% heeft geen mening. Als we de uitgesproken en de gematigde antwoorden samenvoegen, blijkt dat 44% van de ondernemers positief staat tegenover de maatregel en 42% negatief. In vergelijking met de resultaten van 2007 zijn de antwoorden duidelijk positiever gericht. Toen stond slechts 34% van de ondernemers positief tegenover de maatregel, tegenover 40% die eerder een negatieve houding aannam.

Op vlak van leeftijd stellen we vast dat jongere ondernemers een groter aandeel vertegenwoordigen in de categorie 'ja, misschien' of 'geen mening' in vergelijking met hun oudere collega's. De 55-plussers zijn dan weer veel meer vertegenwoordigd bij de categorie 'ja, zeker weten.'

Grafiek 18 : Appreciatie ten opzichte van de pensioenbonus

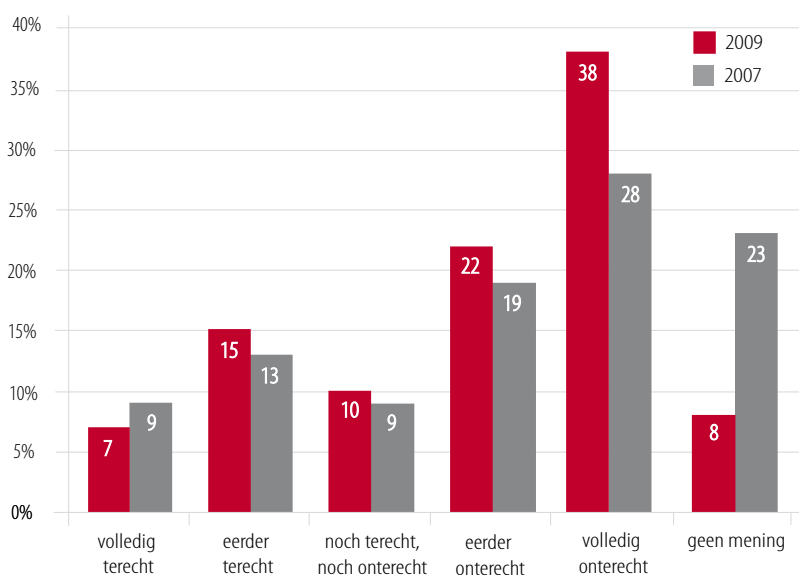


6.5 Houding ten opzichte van sanctionering wanneer een zelfstandige vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd op pensioen gaat

Een duidelijke meerderheid (38%) wijst een sanctionering voor een zelfstandige die vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd op pensioen gaat resoluut van de hand. Die meerderheid is zelfs een pak duidelijker in vergelijking met de resultaten van 2007 toen 28% van de ondernemers een bestraffing als volledig onterecht beschouwden. Nog eens 22% van de ondernemers vindt een sanctionering eerder onterecht, wat een stijging met 3% is ten opzichte van 2007. In totaal staat dus 60% van de ondernemers negatief tegenover deze sanctie. Bij de mannen ligt dit percentage iets hoger met 65%, bij de vrouwen ligt het percentage op 58%. Jongere ondernemers hebben ook meer de neiging om de maatregel als negatief te beschouwen tegenover oudere ondernemers. Het aandeel van ondernemers jonger dan 35 is 66%, tussen 35 en 44 is het 33%, tussen 45 en 54 is het 60% en het aandeel van 55-plussers is 53%.

7% van de ondernemers is van mening dat een sanctie volledig terecht is bij vervroegde pensionering en 15% is eveneens geneigd om de sanctie terecht te noemen. Daarmee staat 22% van de ondernemers eerder positief tegenover een sanctionering in geval een zelfstandige vroeger met pensioen gaat. In 2007 was eenzelfde aandeel van ondernemers dezelfde mening toegedaan. Van de vrouwelijke ondernemers staat 14% positief tegenover de maatregelen, tegenover 25% bij de mannelijke ondernemers. Ook hier zien we dat hoe ouder de zelfstandige, hoe positiever deze staat tegenover de maatregel. Bij de -35 jarigen staat 13% van de ondernemers positief tegenover de maatregelen, bij de 55-plussers staat 30% positief tegenover de maatregel.

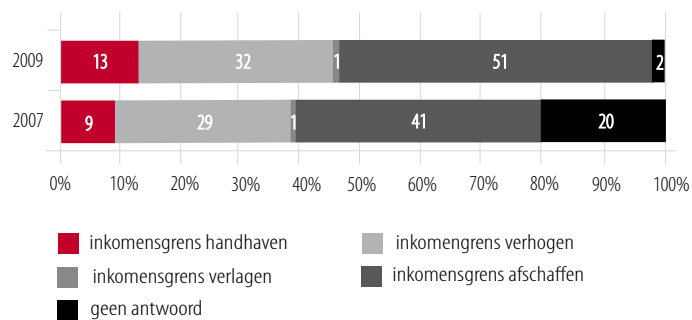
Grafiek 19 : Houding ten opzichte van sanctionering in geval een zelfstandige vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd op pensioen gaat



6.6 Houding ten opzichte van de grens van 17.149 euro netto die een gepensioneerde zelfstandige mag bijverdienen.

Een gepensioneerde zelfstandige mag vanaf de wettelijke pensioenleeftijd een maximaal jaarlijks beroepsinkomen hebben van netto 17.149 euro. Indien de gepensioneerde 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 bijna een derde van de ondernemers volstaat het om de inkomensgrens te verhogen. 13% stelt dat de huidige inkomensgrens mag worden gehandhaafd en slechts 1% van de ondernemers is van mening dat de inkomensgrens mag worden verlaagd.

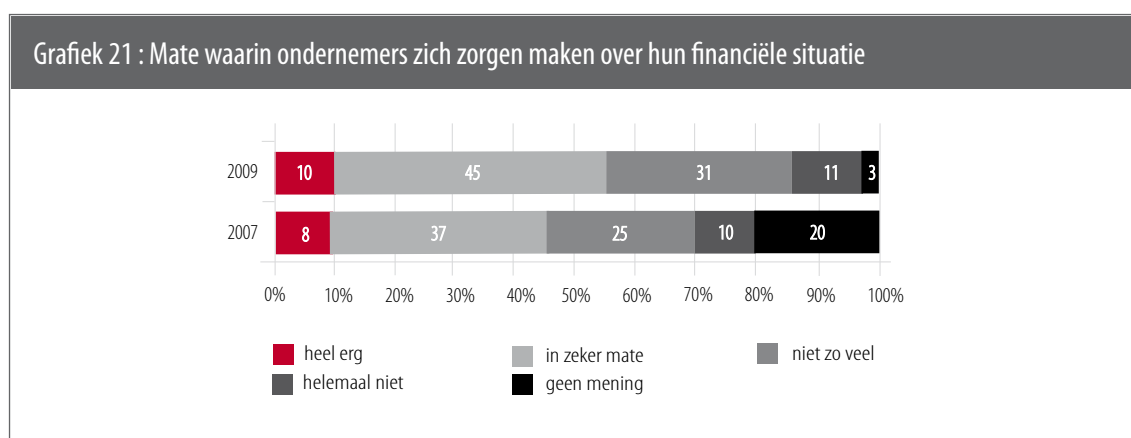
Grafiek 20 : Houding ten opzichte van de maximale inkomensgrens van 17.149 euro



6.7 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 in geval van pensionering. 1 op 10 ondernemers maakt zich zelfs erg veel zorgen hieromtrent. Wanneer we de verschillen naar geslacht bekijken stellen we vast dat het percentage vrouwelijke ondernemers dat zich zorgen maakt met 61% duidelijk hoger is dan bij de mannelijke ondernemers (53%).

In 2009 blijken meer ondernemers zich zorgen te maken in vergelijking met de resultaten van 2007 toen in totaal 45% van de ondernemers ongerust was over hun financiële toekomst. We moeten wel rekening houden met een hoog percentage ondernemers zonder mening in 2007. Het percentage ondernemers die zich hoegenaamd geen zorgen maken over hun toekomstige financiële situatie komt neer op 11% in 2009, een fractie meer dan in 2007.



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

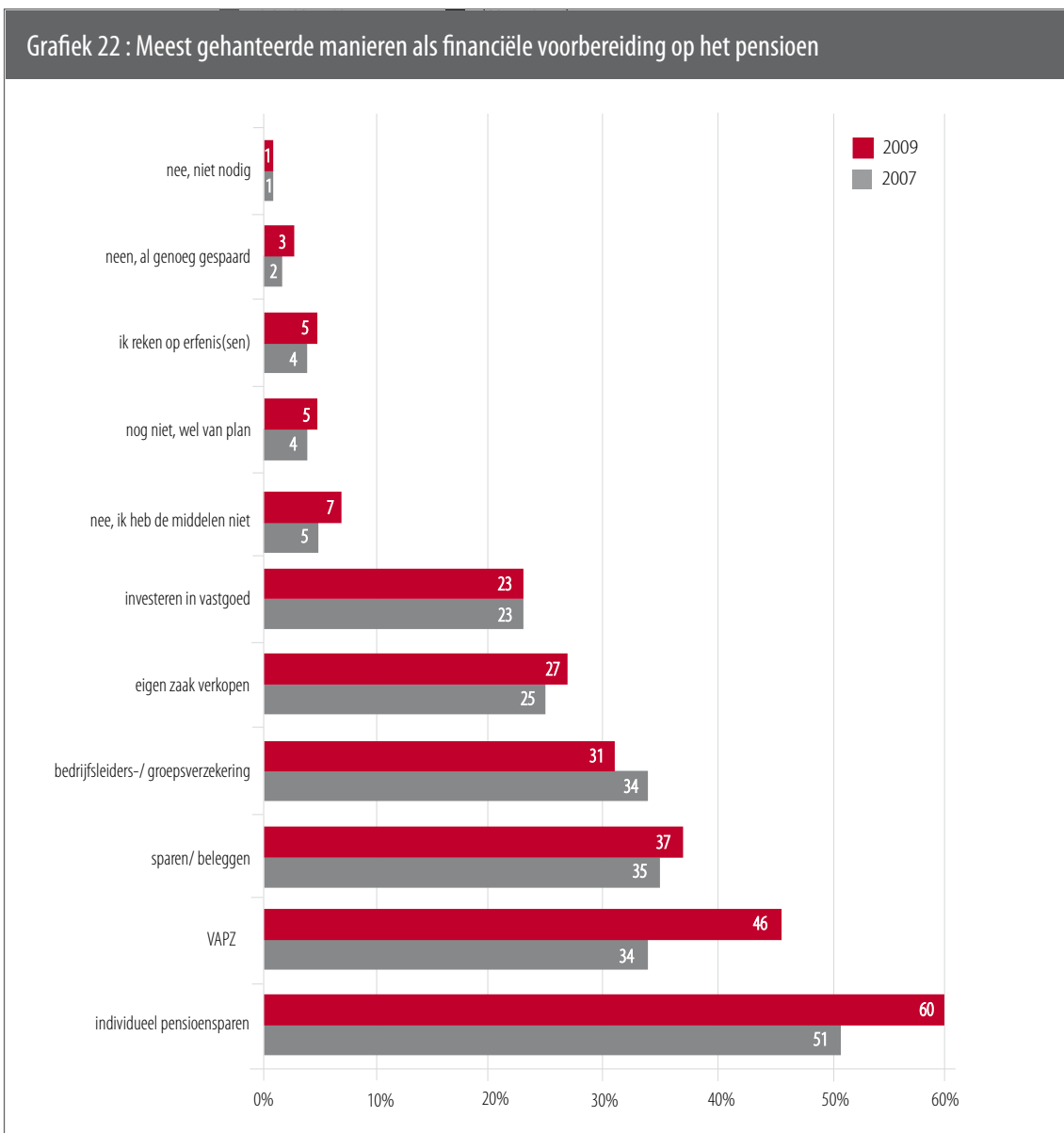
Net als in 2007 is het individueel pensioensparen de meest populaire manier om zich financieel voor te bereiden op het pensioen. Ten opzichte van 2007 is het instrument zelfs nog een pak populairder geworden en maken 6 op de 10 zelfstandigen er gebruik van. Op de tweede plaats komt het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen met 46%, eveneens een pak populairder in vergelijking met 2007. De top drie wordt vervolledigd met algemeen sparen en beleggen, waar 37% van de ondernemers gebruik van maakt, iets hoger dan in 2007.

Ruim een derde van de ondernemers gaat een bedrijfsleiders- of groepsverzekering aan. Een lichte daling in vergelijking met 2007. De eigen zaak verkopen is voor 27% van de ondernemers een manier om zich financieel voor te bereiden op het pensioen, voor 23% is dat investeren in vastgoed. Investeren in vastgoed is met 25% iets populairder bij mannen dan bij vrouwen, waar 20% in vastgoed investeert. Het krijgen van erfenissen is voor 5% van de ondernemers een manier om het pensioen voor te bereiden.

Naast het anticiperen op het pensioen zijn er 16% van de ondernemers die zich niet voorbereiden, omdat ze er de middelen niet voor hebben (7%), omdat ze al voldoende gespaard hebben (3%), omdat ze het niet nodig vinden (1%) of omdat ze er nog niet aan toegekomen zijn maar het wel van plan zijn (5%). In 2007 lag het percentage ondernemers dat hun pensioen niet voorbereidde op 12%.

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. Een kwart van de ondernemers jonger dan 35 doet niet aan pensioenvoorbereiding tegenover 15% tot 19% bij de groep ondernemers ouder dan 35. Binnen de leeftijdsgroep jonger dan 35, stelt 8% dat ze hun pensioen financieel niet voorbereiden omdat ze er de middelen niet voor hebben, tegenover 12% die het wel van plan zijn.

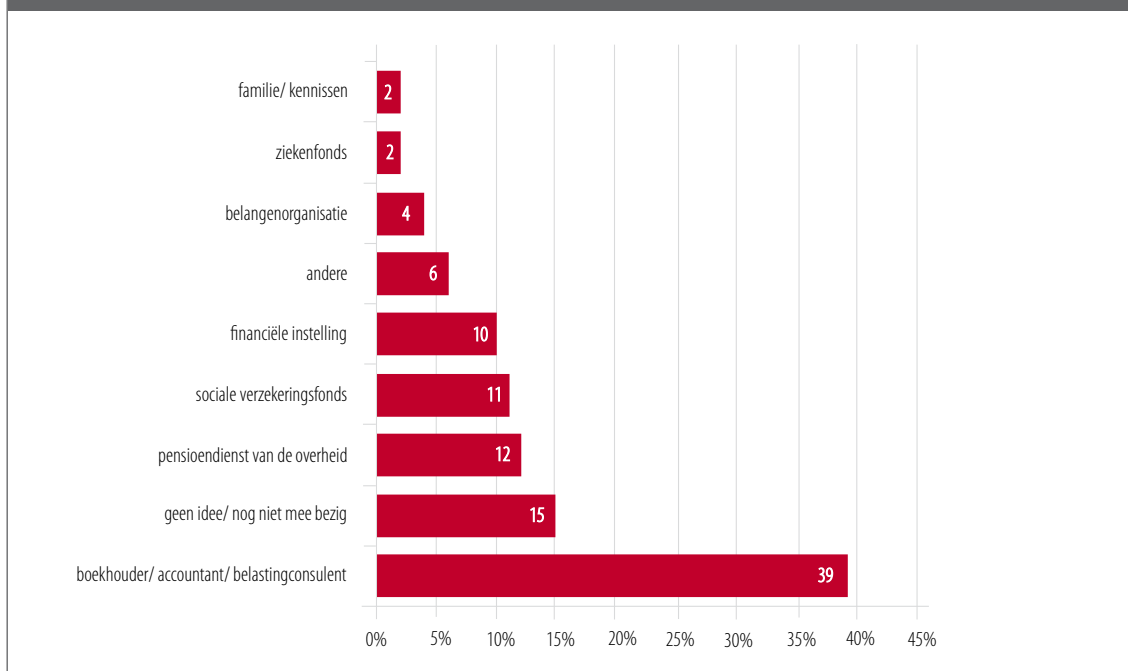
Daarnaast geven ondernemers mee dat een faillissement de hele pensioenvoorbereiding van een zelfstandige danig in de war kan sturen en moet een zelfstandige die rekt op de verkoop van zijn zaak als appeltje voor de dorst, wel een koper kunnen vinden.



6.9 Belangrijkste bron van informatie over uw pensioen?

De meeste ondernemers (39%) zien met duidelijke voorsprong hun boekhouder, accountant of belastingconsulent als de belangrijkste bron van informatie over hun pensioen. 15% van de ondernemers heeft geen idee of geen mening over wat de belangrijkste bron van informatie zou zijn over hun pensioen. Drie bronnen die allemaal vrij gelijkaardig scoren qua belangrijkheid voor de ondernemers zijn de pensioendienst van de overheid, het sociaal verzekeringsfonds en de financiële instelling. Daarna volgen andere bronnen met elk 6%, belangenorganisaties met 4% en tot slot ziekenfondsen en familie of kennissen met elk 2%.

Grafiek 23 : Bronnen van informatie over pensioen en pensioenering

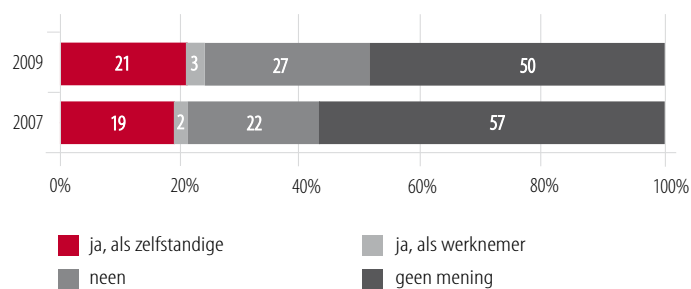


6.10 Aandeel ondernemers dat verder wenst te werken na de pensionering

Bijna een kwart van de ondernemers zegt van plan te zijn nog verder te werken na de pensionering, de overgrote meerderheid als zelfstandige. Het percentage ligt iets hoger in vergelijking met 2007 toen 21% van de ondernemers stelden nog verder te zullen werken na de pensionering. 27% van de ondernemers stelt niet meer te zullen werken na de pensionering, een percentage dat 5% hoger ligt in vergelijking met 2007. Van de mannelijke ondernemers stelt 28% verder te zullen werken na de pensionering, bij de vrouwelijke ondernemers zakt dit percentage tot 14%.

Wanneer we de cijfers volgens leeftijd bekijken stellen we vast dat in elke leeftijdscategorie tussen de 25% en 27% van de ondernemers niet meer 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 14% te blijven werken na de pensionering, in de leeftijdsgroep van 35 tot 44 jaar zegt 16% te blijven werken, in de leeftijdsgroep van 45 tot 54 zegt 21% te blijven werken en bij de 55-plussers stelt 38% te blijven werken na de pensionering.

Grafiek 24 : Aandeel ondernemers dat verder werkt na de pensionering



7 CONCLUSIES

In totaal hebben 3.931 respondenten deelgenomen aan de tweede 'Grote Eindeloopbaan-enquête' van UNIZO. Met betrekking tot de onderzoekspopulatie is 61% ouder dan 45 jaar, 28% is ouder dan 55 jaar. De grote meerderheid van de respondenten waren mannen – 72% - vrouwen maakten 28% van de populatie uit. 64% van de respondenten hebben zelf een nieuwe zaak opgestart, 20% heeft een familiale zaak verder gezet, 13% heeft een bestaande zaak overgenomen en de rest heeft zich ingekocht. In de helft van de gevallen betreft het een eenmanszaak. Van de ondernemingen die personeel tewerk stellen zegt twee derde dat het bedrijf een familiebedrijf is, waar in een derde van de gevallen de eerste generatie aan zet is.

Op een termijn van minder dan 5 jaar voorziet 42% van de ondernemers dat uitbreiding en groei van het eigen bedrijf de belangrijkste verandering zal zijn. Een kwart van de ondernemers voorziet de verkoop van het bedrijf binnen de 5 jaar. De helft daarvan denkt zelfs dat het eigen bedrijf in minder dan 2 jaar tijd verkocht zal worden. Wijzigingen in de structuur van de vennootschap staat op de derde plaats als meest verwachte en belangrijke verandering met betrekking tot de eigen zaak. Ondernemers die minder bezig zijn met grote veranderingen wijten die aan eerdere substantiële investeringen, de eigen gezondheid of de onmogelijkheid om zelf veranderingen door te voeren.

Ondanks het feit dat een kwart van de ondernemers de verkoop van het eigen bedrijf voorziet binnen een termijn van 5 jaar, heeft 44% van de ondernemers geen idee van de waarde van de onderneming. 41% zegt de waarde ongeveer te kennen en slechts 14% van de ondernemers zegt de juiste waarde van het bedrijf te kennen. De nieuwe resultaten verschillen hiermee niet veel van de resultaten van 2007.

In het geval een ondernemer aan opvolging denkt is juist het grootste probleem het vinden van een goede opvolger. Ruim een derde van de ondernemers heeft hiermee problemen en verklaart dit voor een stuk door een gebrek aan interesse bij de jongeren of door een gebrek aan voldoende gekwalificeerde instroom van jonge mensen voor bepaalde beroepen. Financiering bij opvolging is het tweede meest voorkomende probleem gevolgd door het zelf niet kunnen stoppen met werken, fiscale beslommingen en familiale spanningen.

Het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is juist voor 39% 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 bijna de helft van de ondernemers in de eerste plaats aan een verkoop aan derden, buiten de familie. Een derde van de ondernemers denkt helaas aan een volledige stopzetting van de activiteiten en een vierde van de ondernemers overweegt een overdracht aan de volgende generatie indien deze voldoende bekwaam is en het ook zelf wil.

De helft van de ondernemers ziet de waardebepaling als het grootste knelpunt bij een bedrijfsoverdracht en dit zowel wanneer het bedrijf aan derden wordt overgelaten als aan eigen kinderen of familie. 4 op 10 ondernemers ziet de financiering als belangrijkste 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 of juridisch van aard of hebben betrekking op wettelijke regelingen, vergunningen en subsidies. Een kwart van de ondernemers stelt dat een tekort of een gebrek aan duidelijke informatie een belangrijk knelpunt is bij de overdracht van

een onderneming. 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.

De boekhouder en de accountant zijn de belangrijkste raadgevers voor een ondernemer in het geval van een bedrijfsoverdracht. Bijna 1 op 3 ondernemers ziet de figuur van de boekhouder als de belangrijkste raadgever. Naast deze 2 protagonisten spelen ook bedrijfsrevisoren, overnamebemiddelaars, belastingconsulenten, notarissen, advocaten en bankiers 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.

Ruim een derde van de ondernemers denkt te werken tot 65 jaar of zelfs nog iets 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 de helft van de ondernemers geen enkel probleem. 17% van de ondernemers vindt dat de leeftijdsgrens lager moet, 5% vindt dat de grens hoger moet. 16% van de ondernemers is van mening dat een dergelijke grens beter wordt afgeschaft.

Om de financiering van de pensioenen te vrijwaren denkt 38% van de ondernemers aan de stimulering van extralegale pensioenstelsels. Anderzijds wordt door 37% van de ondernemers de introductie van een basispensioen naar voor geschoven. Tot slot is ongeveer 1 op 3 ondernemers van mening dat ook het aftoppen van hogere pensioenen ten voordele van de lagere pensioenen een mogelijke oplossing is, net als de overheid die moet zorgen voor pensioenreserves, het verlagen van de ambtenarenpensioenen of het verhogen van de activiteitsgraad. Het verhogen van de sociale bijdragen wordt resoluut afgewezen als mogelijke maatregel.

Wie blijft werken na zijn 62e, wordt door de overheid financieel beloond door middel van de pensioenbonus. 44% van de ondernemers staat positief tegenover deze maatregel, 42% staat negatief tegenover de maatregel. De sanctionering die zelfstandige oplopen in geval deze vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd op pensioen gaan wordt door 60% van de ondernemers als negatief ervaren. Daartegenover staat dat 22% van de ondernemers de maatregel als positief ervaren. Wat de inkomensgrens van 17.149 euro netto betreft die een gepensioneerd zelfstandige mag verdienen, is 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 6 op 10 zelfstandigen gebruik van het individueel pensioensparen. Op de tweede plaats kiezen zelfstandigen voor het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen en voor algemeen sparen en beleggen. Ongeveer een derde van de ondernemers gaat een bedrijfsleiders- of groepsverzekering aan en 27% wil de eigen zaak ten gepaste tijde verkopen. Investeren in vastgoed is voor 23% van de ondernemers een manier om het pensioen voor te bereiden. De met duidelijke voorsprong belangrijkste bron van informatie voor ondernemers met betrekking tot hun pensioen is de boekhouder, accountant of belastingconsulent. In tweede instantie speelt ook de pensioendienst van de overheid, het sociaal verzekeringsfonds of de financiële instelling een rol op het vlak van informatiebron.

Tot slot stelt een kwart van de ondernemers nog verder te werken na de pensionering, de overgrote meerderheid als zelfstandige. 27% van de ondernemers stelt niet meer te zullen werken na de pensionering.

8 BELEIDSAANBEVELINGEN

⇒ 1 Tijdig sensibiliseren van doelgroepen met duidelijke en correcte informatie.

Een belangrijk werkpunt blijft nog steeds de bewustmaking van ondernemers, kandidaat-ondernemers/overnemers en mogelijke adviserende personen. Het sensibiliseren van de verschillende betrokken partijen blijft dan ook het startpunt voor succesvolle overdrachten, pas daarna komt de praktische ondersteuning. Zeker bij kleine ondernemingen en eenmanszaken bestaat nog vaak de neiging om de zaak stop te zetten zonder meer, meestal door gebrek aan (familiale) opvolging. Het identificeren van deze doelgroep - en sensibiliseren er van - is belangrijk om te voorkomen dat activiteiten worden stopgezet in plaats van overgedragen. Het is hierbij essentieel om deze doelgroep tijdig te bereiken, vooraleer men over de top heen is en men in een neerwaartse spiraal terecht komt. Het gebrek aan (duidelijke) informatie kwam ook in deze enquête naar voor als een belangrijk aandachtspunt bij de overdracht van ondernemingen. Aangezien België en Vlaanderen bij uitstek KMO regio's zijn, zijn de cijferberoepen zonder meer de eerstelijnsadviseurs voor de zelfstandige ondernemers die hun bedrijf wensen over te dragen.

Uit deze recente studie blijkt nog maar eens dat zelfstandige ondernemers zich in de eerste plaats wenden tot deze cijferberoepen, als hun eerste vertrouwenspersoon. Het is dus aan hen om deze rol met de nodige professionaliteit te blijven uitoefenen, zodat de continuïteit van de bedrijfsactiviteit gegarandeerd kan worden.

Niettegenstaande het onvermijdelijk is dat bepaalde handelszaken niet overdraagbaar zijn omwille van de aard van activiteit en/of te sterk persoonsgebonden, dienen we toch bijzondere aandacht te schenken aan een aantal (ambachtelijke) beroepen, die stilaan met uitsterven bedreigd worden zoals bakkers, beenhouwers en vishandelaars. En deze aandacht dient zich te vertalen in promotieacties voor dergelijke beroepen en een tijdige bewustmaking van het overnameproces.

⇒ 2 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.

⇒ 3 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, een historische tewerkstellingsvoorwaarde en vormvoorwaarden (jaarrekening). Vooral de tewerkstellingsvoorwaarde is te zwaar. 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. Het Europees Hof van Justitie heeft in een arrest van 25 oktober 2007 geoordeeld dat de voorwaarde dat de tewerkstelling in het Vlaams Gewest moet zijn, in strijd is met het Europees recht. Als reactie op dit arrest heeft de Vlaamse regering de tewerkstellingsvoorwaarde aangepast. De vrijstelling van successierechten voor de vererving van familiale bedrijven is hierdoor, sinds 1 november 2007, afhankelijk van de voorwaarde dat de onderneming of de vennootschap in de twaalf kwartalen voorafgaand aan het overlijden minstens 500.000 € (te indexerende) aan loonlasten heeft uitbetaald aan werknemers die in de Europese Economische Ruimte tewerkgesteld zijn. Indien in die periode voorafgaand aan het overlijden minder dan 500.000 € aan loonlasten werd betaald dan wordt de vrijstelling proportioneel toegepast.

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.

Unizo pleit al jaren voor een totale afschaffing van de tewerkstellingsvoorwaarden. Naast de administratieve rompslomp die ontstaat wanneer al deze elementen dienen bewezen te worden, legt deze voorwaarde een zware hypotheek op de bedrijfsvoering na het overlijden. Van belang is dat de onderneming onder de best mogelijke omstandigheden blijft verder bestaan en in de toekomst tot de aanwerving van bijkomende personeelsleden kan overgaan. In het Vlaams regeerakkoord 2009- 2014 is de afschaffing van de tewerkstellingsvoorwaarde uitdrukkelijk ingeschreven. UNIZO dringt aan op een snelle uitvoering van deze belofte.

⇒ 4 **Nultarief toepassen voor schenking van familiale ondernemingen.**

Onder welbepaalde voorwaarden, die 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 éénvormig zijn.

⇒ 5 **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 documenten om te komen tot één attest bij overname.

⇒ 6 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 moeten op diverse terreinen belangrijke acties ondernomen worden.

De minimumpensioenen moeten tijdens de volgende legislatuur verder opgetrokken worden tot een niveau dat vergelijkbaar is met dat van de werknemers. UNIZO wenst hierbij zelfs af te stappen van een stapsgewijze benadering naar analogie met de éénmalige grote sprong die voorzien werd voor de verhoging van de Inkomensgarantie voor de Ouderen (IGO) op 1 december 2006. Door die éénmalige verhoging van 90 euro per maand voor alleenstaanden en 120 euro voor samenwonenden werd een gelijkaardige verhoging doorgevoerd als die voor de pensioenen van de zelfstandigen maar wel gespreid over vier jaren heen.

Vanaf 1 augustus 2009 ligt het pensioen van de zelfstandigen hoger dan de IGO. Sociaal zou het echter nog rechtvaardiger zijn een substantieel verschil in te bouwen tussen een uitkering uit een sociaal zekerheidsstelsel enerzijds en een sociale bijstandsuitkering anderzijds. Voor een uitkering uit de sociale zekerheid werden immers sociale bijdragen betaald wat niet het geval is voor een sociale bijstandsuitkering. Bijgevolg stelt UNIZO voor dat de minimumpensioenen minstens 10% hoger zouden moeten zijn dan de IGO.

Gezien het toenemend belang van de gemengde loopbanen en het tegen mekaar afwegen van de opgebouwde rechten binnen de verschillende stelsels pleit UNIZO er voor om ook in het stelsel van de zelfstandigen net als in de werknemersregeling een minimumrecht per loopbaanjaar in te bouwen.

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.

⇒ 7 **De aanvullende pensioenvorming moet verder uitgebouwd worden.**

De aanvullende pensioenvorming moet verder uitgebouwd worden. Gezien het betalen voor een vrij aanvullend pensioen slechts mogelijk werd vanaf 1982 slaat deze aanvulling vandaag nog maar op een zeer beperkt 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 voor het vrij aanvullend pensioen mag betalen voor het vrij aanvullend pensioen, opgetrokken worden tot 15%.

⇒ 8 **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.

Een initiatief van



INTEGRAAL vzw



Uitgevoerd door Marktonderzoeksbureau Mediapoll



In samenwerking met



Unie van Zelfstandige Ondernemers



BETERE ZEKERHEID
VOOR ONDERNEMERS



www.trends.be



Met actieve medewerking van volgende organisaties:

ADMB	Bouwunie	FVIB	Markant
UNIZO Startersservice	VAS	Kinesitherapeutenkartel	FBAA
NAV	Nelectra	Bemefa	VDV
Navem	VFP	Groep Claesen	CIB Vlaanderen
IAB	BIBF	IBR	6 Minutes
KFBN	Kefik	KMO Insider	Vereniging Beroepsfotografen
Overnamemarkt	EROV	CM	

Met de speciale steun van



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

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