

Nysingh advocaten-notarissen

# Prangende vraagstukken binnen familiebedrijven

**Angelique Hommes-Kuijer is notaris bij Nysingh advocaten-notarissen uit Apeldoorn en gespecialiseerd in vraagstukken die specifiek spelen binnen familiebedrijven. Ze merkt dat er verschillende onderwerpen zijn die momenteel hoog op de agenda staan bij familiebedrijven. Onder meer het UBO-register houdt de gemoederen flink bezig. “Je kunt binnen dit thema écht iets betekenen voor familiebedrijven.”**

Al vanaf het begin van haar carrière is Angelique Hommes-Kuijer geïnteresseerd in het familiebedrijf. “Ik vind vooral de dynamiek van de familie, in combinatie met het bedrijf, ontzettend interessant. Al vanaf het moment dat ik in 1991 afstudeerde aan de Rijksuniversiteit Groningen.” Dit, aangevuld met haar pragmatische aanpak, heeft Hommes-Kuijer en Nysingh inmiddels een hechte klantenkring aan familiebedrijven opgeleverd. “We zijn loyaal aan elkaar en gaan beiden voor een langetermijnrelatie: iets wat zo tekenend is voor het Nederlandse familiebedrijf.” In gesprekken met klanten komen uiteenlopende onderwerpen voorbij, mede vormgegeven door het financiële (ondernemings)klimaat dat er op dat moment heerst. “We zijn inderdaad

**“Familiebedrijven moeten dus meer gaan investeren in een moderne invulling van hun werkgeverschap”**

het klankbord van het familiebedrijf. We zagen bijvoorbeeld tijdens de crisis dat werknemers erg goed zitten bij een familiebedrijf. Het laatste waar men daar in gaat snijden is in het personeelsbestand.”

Op het moment dat de economie weer aantrok, konden familiebedrijven meteen bijspringen. “Ze hadden immers niet de helft van hun personeelsbestand de laan uitgestuurd.” Dit wordt door het personeel op hun beurt weer terugbetaald met loyaliteit, ziet ook Hommes-Kuijer. “Inmiddels is uit onderzoek bekend geworden dat familiebedrijven het niet gemakkelijk hebben op de arbeidsmarkt, ondanks het positieve imago. Dit onderzoek toont aan dat niet-familiebedrijven veel meer in opleiding en training van hun werknemers investeren. Daarnaast hebben ze een actief loopbaanbeleid en geven ze hun werknemers meer vrijheid. Familiebedrijven moeten dus meer gaan investeren in een moderne invulling van hun werkgeverschap.”

## UBO-register

Op dit moment speelt voornamelijk het Ultimate Beneficial Owner (UBO)-register een grote rol wanneer het aankomt op legal-vraagstukken binnen familiebedrijven. Vanaf 10 januari 2020 zijn ondernemingen verplicht om hun aandelen en certificaathouders en anderen die zeggenschap hebben in dit register in te schrijven. Zij hebben daar achttien maanden de tijd voor. De implicaties hiervan gaan behoorlijk ver. Hommes-Kuijer: “Dit is bijvoorbeeld erg vervelend bij een overdracht naar de volgende generatie, al dan niet vanuit het oogmerk van estate-planning. Nu kan dit nog op een redelijk anonieme wijze, maar straks niet meer. En is je bedrijf een bv of nv? Dan moet je als onderneming ook je jaarrekening deponeren bij de Kamer van Koophandel. Daarom kiest een aantal van onze cliënten op holdingniveau voor een fonds voor gemene rekening. Een fonds hoeft namelijk niet in het handelsregister te worden ingeschreven en heeft geen publicatieplicht.”

Voor al op het gebied van privacy ligt het UBO-register erg gevoelig, maar de registratieplicht aan je laars lappen is allesbehalve een goed idee. “In dat geval pleeg je een economisch delict, waar je een forse boete voor ontvangt of zelfs de gevan-

genis voor in moet.” Hommes-Kuijer roept familiebedrijven daarom op om hier al op tijd mee aan de slag te gaan en niet te wachten tot eind 2021. “Wij denken in ieder geval al actief mee met onze klanten en zijn graag behulpzaam bij de registratie in het UBO-register.”

## Overdracht aan kinderen

Eén van de andere vraagstukken waar familiebedrijven-expert Hommes-Kuijer zich eveneens veel mee bezighoudt, heeft betrekking op de overdracht naar de volgende generatie. Hommes-Kuijer: “Als eigenaar van een goedlopend familiebedrijf wil je misschien wel dat een deel van het vermogen al bij je kinderen terechtkomt, maar niet dat je zeggenschap verliest. Dan is het opzetten van een stichting administratiekantoor een uitstekend idee! Daarmee worden economische waarde en zeggenschap van elkaar losgetrokken. Je kind krijgt dan bijvoorbeeld wel dividend, maar – nog – geen invloed op het familiebedrijf.”

## Familiestatuu

Binnen het familiebedrijf lopen privé en zakelijk al snel door elkaar heen. Het risico is hierbij dat families mogelijk conflicterende thema's vermijden. “Wij kunnen hen begeleiden in het wél bespreekbaar maken van deze onderwerpen”, aldus Hommes-Kuijer. “Blijft de eigendom van het familiebedrijf bij zonen en dochters, of komen hun partners ook in aanmerking? Is een externe directeur toegestaan? Mogen familieleden in het bedrijf werken? Wie benoemt en ontslaat hen en

**“Het draait natuurlijk om de gesprekken zelf, zeker wanneer er twistpunten zijn”**

zijn er extra vereisten rondom bijvoorbeeld opleiding en werkhouding? Wanneer gaat de zeggenschap in het familiebedrijf over en op welke manier?” Allemaal vragen die tijdens dat soort gesprekken aan de orde komen.

Uitkomsten kunnen worden uitgeschreven in een familiestatuu. “Maar het draait natuurlijk om de gesprekken zelf. Zeker wanneer er twistpunten zijn, merken we dat familieleden het spannend vinden om dit bespreekbaar te maken binnen de familie. Dan is het voor hen prettig dat er een neutrale, externe partij bij zit om deze onderwerpen desondanks wel op de agenda te zetten en met elkaar te bespreken” Samen tot een bevredigend resultaat komen en tegelijkertijd je expertise meebrengen om hier een bijdrage aan te leveren. Dat is voor Hommes-Kuijer de kers op de taart. “Je kunt hier écht iets betekenen: voor veel eigenaren is het familiebedrijf uiteindelijk hun kindje, sterker nog: hun bestaansrecht.” ■



Angelique Hommes-Kuijer (Nysingh advocaten-notarissen).