



Onderzoek:

Het familiebedrijf kraakt en zucht

Door: prof. dr. Roberto Flören en prof. dr. Marta Berent-Braun (Nyenrode Business Universiteit)

mr. Laura Bles-Temme en drs. Wilfred Castricum (RSM)

mr. drs. Mark Buitenhuis en drs. Yanka Ditewig RB (Van Lanschot)



Van Lanschot

Samenvatting – Het familiebedrijf kraakt en zucht

Het familiebedrijf kraakt onder de cocktail van moeilijke externe omstandigheden, en zucht onder de plannen die het kabinet tijdens Prinsjesdag heeft gepresenteerd. De arbeidsmarktkrapte, onzekerheid over de energieprijzen en een hoge inflatie vormen een ernstige bedreiging voor de continuïteit van familiebedrijven. De arbeidsmarktkrapte leidt tot een afname van de winstmarge van 12% en ook de hoge inflatie trekt een zeer zware wissel op de Nederlandse economie. Het investeringsniveau in innovatie door de familiebedrijven zal met 10% afnemen. Veel hulp uit de politiek zien de familiebedrijven niet. 75% van de familiebedrijven vindt dat de op Prinsjesdag gepresenteerde maatregelen onvoldoende aandacht schenken aan de belangen van de Nederlandse familiebedrijven en 63% verwacht dat de gepresenteerde maatregelen negatief uitwerken voor hun familiebedrijf. De onzekerheid over de BOR is voor 30% van de familiebedrijven die het bedrijf in de familie willen houden, aanleiding om de eigendom van het bedrijf versneld over te dragen.

De arbeidsmarktkrapte is de meest urgente factor voor familiebedrijven (25%), op kleine afstand gevolgd door zowel de stijgende energieprijzen als de onzekere inkooprijzen (elk het meest urgent voor 20%). De schaarste aan personeel is een toenemende bedreiging van de continuïteit van onze familiebedrijven. Zorgwekkend is dat 52% van de directeurs van familiebedrijven aangeeft

dat de arbeidsmarktkrapte de continuïteit van de productie/dienstverlening van hun bedrijf in gevaar brengt. Een aanzienlijk stijging met de situatie in juni 2022 toen 28% aangaf dat de continuïteit in gevaar kwam. Verder geeft 61% van alle familiebedrijven aan dat hun winstmarge voor de komende twaalf maanden afneemt. Gemiddeld voor alle familiebedrijven met ruim 12%.

Daarnaast raken ook de stijgende energieprijzen de familiebedrijven hard. Voor bijna een derde (31%) van de energie-intensieve familiebedrijven geldt dat de stijgende energiekosten dreigen te leiden tot het opschorten van een deel van de bedrijfsactiviteiten. Ook heeft 40% van de directeurs van de energie-intensieve familiebedrijven behoefte aan (financiële) steun vanuit de overheid om de gevolgen van de hoge energieprijzen te minimaliseren.

De hoge inflatie trekt een zeer zware wissel op de Nederlandse economie, met onder meer een fors lager investeringsniveau in innovatie door de familiebedrijven. De inflatie heeft voor 16% van de familiebedrijven desastreuze gevolgen. Een op zes directeurs van de familiebedrijven vreest voor de continuïteit van hun bedrijf op de langere termijn. Maar liefst 45% van de directeurs geeft aan dat de hoge prijzen van grondstoffen en energie disruptief zijn voor hun bedrijfsmodel.

Ook vreest momenteel 20% van de familiebedrijven voor de continuïteit van hun bedrijf op de langere termijn vanwege de hoge inflatie, terwijl dit in mei 9% was. Verder heeft de aanhoudende hoge inflatie grote, negatieve gevolgen voor de investeringen in innovatie van familiebedrijven. Maar liefst 43% van de directeurs geeft aan dat zij de komende twaalf maanden minder gaan investeren in innovatie door de hoge inflatie, gemiddeld zelfs 36% minder. Voor alle familiebedrijven wordt een afname van 10% verwacht. Ook dit sentiment is de laatste vijf maanden sterk negatiever geworden. In mei 2022 verwachtte 19% van de familiebedrijven een afname in de investeringen in innovatie.

Veel hulp uit de politiek zien de familiebedrijven niet. Zo vindt 75% van de directeurs van familiebedrijven dat de op Prinsjesdag gepresenteerde maatregelen onvoldoende aandacht schenken aan de belangen van de Nederlandse familiebedrijven en 45% steunt de op Prinsjesdag gepresenteerde maatregelen niet. 63% verwacht dat de gepresenteerde maatregelen negatief uitwerken voor hun familiebedrijf.

Het kabinet wil de belasting op arbeid en vermogen meer in lijn brengen. 42% van de directeurs van familiebedrijven stelt dit geen goede ontwikkeling te vinden. Een meerderheid van de directeurs

van familiebedrijven (55%) vindt het onwenselijk dat de DGA's en hun bedrijven fiscaal inleveren ten gunste van de tegemoetkomingen voor de burgers (verlagen van belasting op arbeid en maximaliseren van energieprijzen).

Tijdens de presentatie van de kabinetsplannen tijdens Prinsjesdag bleek dat er nog geen concrete plannen voor de BOR geformuleerd te zijn. Naar verwachting wordt de BOR versoerd. Voor een aanzienlijk deel van de familiebedrijven zal een eventuele versoering van de BOR leiden tot problemen in de betaalbaarheid van de bedrijfsopvolging. Zowel een verlaging van de BOR-vrijstelling in de schenk- en erfbelasting (47%) als een afschaffing van de doorschuifregeling in de inkomstenbelasting voor bedrijfsoverdrachten (44%) veroorzaken problemen in de betaalbaarheid van de bedrijfsopvolging. Hierbij is het opvallend dat vooral de grotere familiebedrijven met meer dan vijftig werknemers ernstige problemen met de betaalbaarheid van de bedrijfsopvolging voorzien (29% vergeleken met 6% van de familiebedrijven met minder dan vijftig werknemers). 30% van de directeuren van familiebedrijven die het bedrijf in de familie willen houden, geeft aan dat zij het zeer waarschijnlijk achten dat zij door de mogelijke veranderingen in de BOR ervoor kiezen om de eigendom van het bedrijf versneld over te dragen naar hun opvolger om zodoende nog gebruik te maken van de huidige regeling. Terwijl ook nog 14% van de directeuren dit waarschijnlijk acht.



1. Inleiding

De familiebedrijven in Nederland bevinden zich in zwaar weer. Een combinatie van arbeidsmarktkrapte, onzekerheid over de energieprijzen en een hoge inflatie vormen een mengsel van moeilijke externe omstandigheden waar bedrijven lastig op konden anticiperen. Gecombineerd met geopolitieke ontwikkelingen maakt dit het ondernemerschap onzeker en voor sommige bedrijfstakken nagenoeg onmogelijk.

In mei 2022 heeft Nyenrode in samenwerking met Van Lanschot Kempen onderzoek gedaan naar de wijze waarop familiebedrijven geraakt worden door en omgaan met de sterk stijgende inflatie. In juni 2022 hebben RSM en Nyenrode gezamenlijk onderzocht hoe de arbeidsmarktkrapte de Nederlandse familiebedrijven raakt en welke stappen deze bedrijven ondernemen om de gevolgen ervan te mitigeren. Beide onderzoeken hebben veel aandacht gekregen en aangetoond dat familiebedrijven het lastig hebben. Reikhalzend werd dan ook uitgekeken naar de kabinetsplannen die tijdens Prinsjesdag 2022 werden gepresenteerd.

Een week na Prinsjesdag hebben wij (RSM, Van Lanschot Kempen en Nyenrode) onze krachten gebundeld en een onderzoek uitgezet onder de leden van twee onderzoekspanels¹ over de huidige situatie van familiebedrijven. Wat vinden zij van de kabinetsplannen die familiebedrijven betreffen? En hoe gaat het nu met deze voor de Nederlandse economie belangrijke groep bedrijven op het gebied van arbeidsmarktkrapte, onzekerheid over de energieprijzen en een hoge inflatie? De resultaten van dit onderzoek geven een helder maar verontrustend beeld: het familiebedrijf kraakt onder de moeilijke externe omstandigheden en zucht onder de kabinetsplannen.



¹ Het gaat hier over het RSM-Nyenrode onderzoekspanel familiebedrijven en het Van Lanschot Kempen-Nyenrode onderzoekspanel familiebedrijven. Voor meer informatie zie de sectie 'Over het Familiebedrijven-onderzoekspanel'.

2. Grote zorgen bij familiebedrijven om moeilijke externe omstandigheden

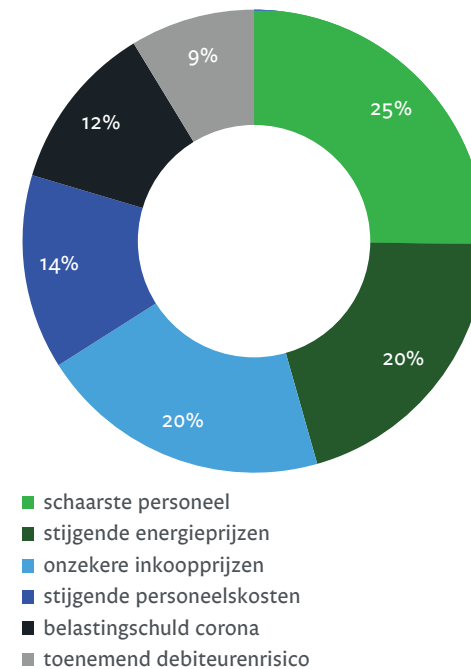
De enorme uitdagingen waar de familiebedrijven mee te maken hebben, lijken maar niet op te houden. Een crisis hoort nu eenmaal bij het ondernemerschap, maar vlak na de lockdowns door de coronapandemie kunnen veel familiebedrijven de huidige moeilijke externe omstandigheden missen als kiespijn.

Door dit onderzoek wilden wij meer inzicht krijgen welke moeilijke externe omstandigheden het familiebedrijf de meeste zorgen baren. Hierbij hebben wij de geopolitieke omstandigheden buiten beschouwing gelaten, omdat de invloed van het Nederlandse overheidsbeleid hierin beperkt zal zijn. Wij hebben de directeuren van Nederlandse familiebedrijven gevraagd de onderstaande factoren te rangschikken naar de voor hen meest urgente tot minst urgente in relatie tot hun familiebedrijf:

- Onzekere inkooprijzen
- Schaarste personeel
- Stijgende energieprijzen
- Stijgende personeelskosten
- Betaling belastingschuld opgelopen tijdens corona per 1 oktober 2022
- Toenemend debiteurenrisico.

Uit Figuur 1 blijkt dat voor 25% van de directeuren van familiebedrijven de schaarste van personeel de meest urgente factor is. Deze factor wordt op kleine afstand gevolgd door zowel de stijgende energieprijzen als de onzekere inkooprijzen (elk het meest urgent voor 20% van de familiebedrijven). Maar misschien nog wel opvallender is dat voor een op de acht familiebedrijven de betaling van de belastingschulden die zijn opgelopen tijdens de coronapandemie het meest urgent is. En ook dat 9% van de familiebedrijfsdirecteuren aangeeft dat het toenemend debiteurenrisico voor hen het meest urgent is. Dit geeft de diversiteit en de veelheid van de uitdagingen voor de Nederlandse familiebedrijven goed weer.

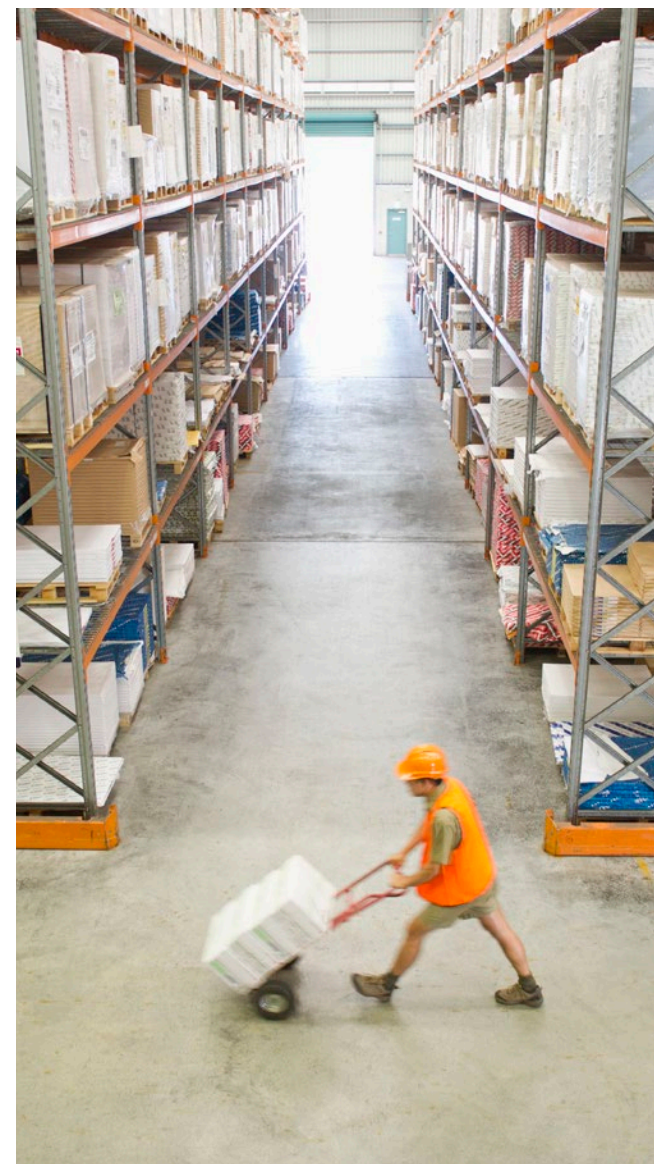
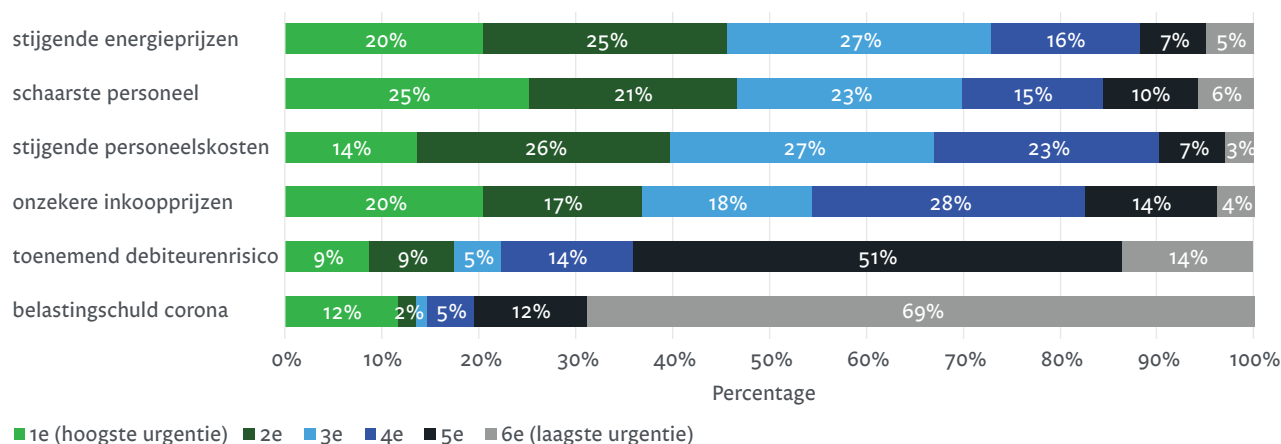
Figuur 1. Meest urgente factor voor familiebedrijf (N=103)



Een nog beter inzicht in de urgentie van de factoren waarmee de familiebedrijven worden geconfronteerd, is te vinden in Figuur 2. Hier wordt niet alleen de meest urgente factor weergegeven, maar ook de gehele rangschikking van meest tot minst urgente factor. Dan blijkt dat voor familiebedrijven de stijgende energieprijzen en de arbeidsmarktkrapte het meest urgent zijn; beide factoren staan op plaats één of twee

bij ongeveer 45% van de familiebedrijven. Het betalen van de belastingschuld opgelopen tijdens corona heeft voor 69% van de familiebedrijven de minste urgentie. De verwachting is dat dit de familiebedrijven zijn die nauwelijks of geen schuld meer hebben, terwijl juist die familiebedrijven die de belastingbetaling door corona hebben uitgesteld een zeer hoge urgentie aan de betaling toedichten.

Figuur 2. Rangschikking van factoren die het meest urgent zijn voor familiebedrijf (N=103)



3. Arbeidsmarktkrapte

Uit de hierboven gepresenteerde urgentie van externe omstandigheden blijkt dat de arbeidsmarktkrapte bovenaan de zorgen van de directeuren van familiebedrijven staat. Zowel de schaarste aan personeel als de stijgende personeelskosten worden als urgent ervaren. In juni 2022 deden wij al eerder onderzoek naar de arbeidsmarktkrapte en het familiebedrijf. Een aantal vragen hebben wij voor het huidige onderzoek opnieuw gesteld aan de familiebedrijven. Van de grote groep van 103 respondenten hebben 25 directeuren van familiebedrijven ook aan het vorige onderzoek deelgenomen. Vergelijkingen tussen juni 2022 en oktober 2022 zijn dan ook gebaseerd op de antwoorden van die 25 bedrijven, terwijl de algehele resultaten zijn gebaseerd op antwoorden van 103 respondenten. In tabellen en grafieken staat telkens de grootte van het aantal respondenten vermeld met een N.

Uit Tabel 1 blijkt dat bij bijna de helft van de familiebedrijven (48%) een tussentijdse loonsverhoging is doorgevoerd. Als alleen de 25 familiebedrijven worden bekeken die ook in juni aan het onderzoek hebben deelgenomen, dan is er geen wijziging van het aantal bedrijven die een loonsverhoging hebben doorgevoerd in de periode tussen juni en oktober. De 48% van deze familiebedrijven die een tussentijdse loonsverhoging doorvoerden, hebben dit al voor juni 2022 gedaan.

Interessanter is echter dat meer dan de helft van de directeuren van familiebedrijven aangeeft dat de arbeidsmarktkrapte de continuïteit van de productie/dienstverlening van hun bedrijf in gevaar brengt (zie Tabel 1). Niet alleen de grootte van het percentage is zorgwekkend. Uit Figuur 3 blijkt dat veel meer directeuren van familiebedrijven zich in

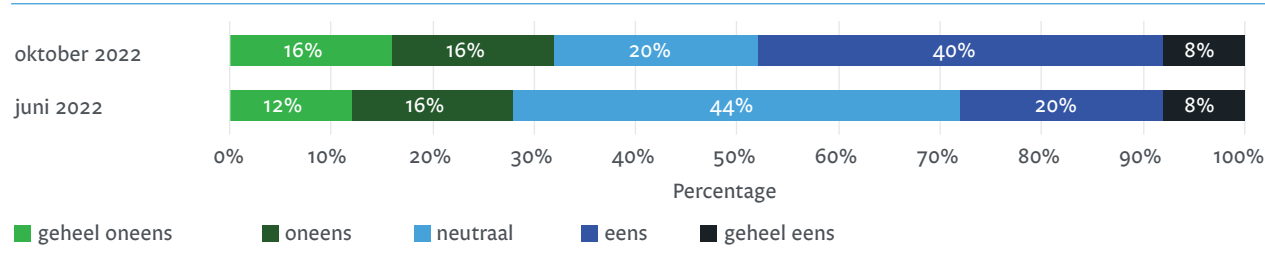
oktober zorgen maken dat de arbeidsmarktkrapte de continuïteit van de productie/dienstverlening van hun bedrijf in gevaar brengt dan in juni. In juni 2022 stelde 28% van de deelnemende directeuren dat de continuïteit van de productie/dienstverlening van hun bedrijf in gevaar komt door de arbeidsmarktkrapte. In oktober 2022 is dit percentage gestegen naar 48%². Een duidelijke bevestiging van de toenemende bedreiging door de arbeidsmarktkrapte van de continuïteit van onze familiebedrijven.

Tabel 1. Stellingen over de gevolgen van de arbeidsmarktkrapte voor familiebedrijven (N=103)

	(geheel) oneens	(geheel) eens
Vanwege schaarste op de arbeidsmarkt hebben wij tussentijds loonsverhogingen doorgevoerd.	34%	49%
Schaarste op de arbeidsmarkt brengt de continuïteit van de productie/dienstverlening van ons bedrijf in gevaar.	22%	52%

² Let op: de 48% van de 25 familiebedrijven die zowel aan het onderzoek van juni als in oktober hebben deelgenomen, wijkt iets af van het percentage van 53 dat voortkomt uit de grote populatie van 103 respondenten. Het percentage van 53 geeft een betrouwbaarder beeld van de gevaren voor de continuïteit. Maar de verschillen tussen 28% in juni en 48% in oktober geven wel degelijk een verontrustend signaal.

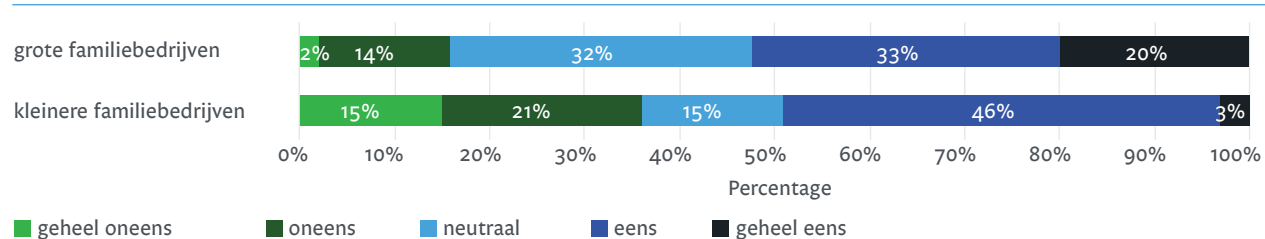
Figuur 3. Verschil reactie in juni en oktober 2022 op stelling: schaarste op de arbeidsmarkt brengt de continuïteit van de productie/dienstverlening van ons bedrijf in gevaar (N=25)



Ook valt op dat er significante verschillen bestaan tussen kleine en grote bedrijven (zie Figuur 4). Vooral de kleinere familiebedrijven (met minder dan vijftig werknemers) maken zich minder zorgen over de arbeidsmarktkrapte. Meer dan een derde van de kleinere familiebedrijven (36%) stelt dat hun continuïteit van de dienstverlening niet in gevaar

komt door de krapte op de arbeidsmarkt. Voor de grote familiebedrijven is dat aanzienlijk minder, namelijk 16%. Sterker nog, 20% van de grote familiebedrijven is het zeer eens met de stelling dat de arbeidsmarktkrapte een gevaar vormt voor de continuïteit van hun dienstverlening.

Figuur 4. Verschil kleinere en grote familiebedrijven op stelling: schaarste op de arbeidsmarkt brengt de continuïteit van de productie/dienstverlening van ons bedrijf in gevaar (N=99)**



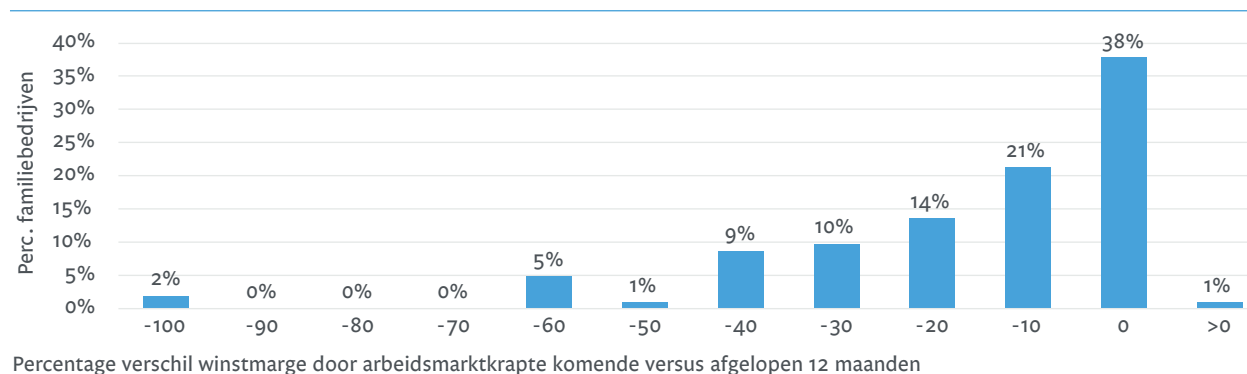
** betekent dat er significante verschillen zijn tussen kleinere familiebedrijven en grote familiebedrijven.



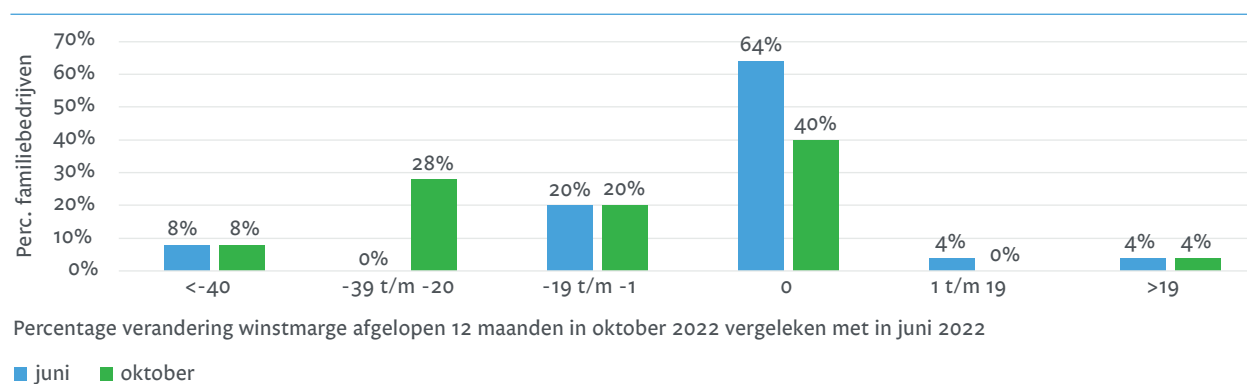
Hoe groot de invloed van de arbeidsmarktkrapte is op de continuïteit van familiebedrijven blijkt ook wel uit Figuur 5. Slechts 39% van alle familiebedrijven geeft aan dat de arbeidsmarktkrapte geen invloed heeft op hun winstmarge voor de komende twaalf maanden vergeleken met hun winstmarge de afgelopen twaalf maanden. Terwijl een op de zes directeuren van familiebedrijven aangeeft dat zij verwachten dat hun winstmarge met minimaal 30% zal afnemen door de arbeidsmarktkrapte. Voor alle familiebedrijven gemiddeld wordt een afname van ruim 12% in winstmarge verwacht door de arbeidsmarktkrapte. Geen wonder dus dat, zoals in Figuur 2 was gepresenteerd, 25% van de directeuren van familiebedrijven de schaarste aan personeel en nog eens 14% van de directeuren de stijgende personeelskosten aanwijzen als de meest urgente factoren waarmee zij worden geconfronteerd.

Dit onheilspellende beeld wordt verder bevestigd als alleen die familiebedrijven worden bekeken die dezelfde vraag zowel in juni 2022 als in oktober 2022 hebben ingevuld (zie Figuur 6). Verwachtte in juni 2022 nog slechts 28% van deze directeuren een terugval in winstmarge door arbeidsmarktkrapte, in oktober 2022 is dit percentage gestegen naar 56%.

Figuur 5. Verwachte verschil winstmarges van familiebedrijven de komende twaalf maanden ten opzichte van de afgelopen twaalf maanden door de arbeidsmarktkrapte (N=103)



Figuur 6. Verschil reactie in juni en oktober 2022 op vraag naar verwachte verandering winstmarges van familiebedrijven de komende twaalf maanden ten opzichte van de afgelopen twaalf maanden door de arbeidsmarktkrapte (N=25)



4. Stijgende energieprijzen

Uit Figuur 1 en 2 bleek al dat de stijgende energieprijzen bij 72% van de familiebedrijven in de top-drie van meeste urgente externe omstandigheden behoren en voor 20% van de familiebedrijven is het zelfs de meeste urgente zorg. Hierbij is het wel van belang om een onderscheid te maken tussen familiebedrijven die sterk energie-intensief zijn en de bedrijven die minder energie-intensief zijn. Uit Figuur 7 blijkt dat de deelnemende familiebedrijven uit het onderzoekspanel van elkaar verschillen in energie-intensiviteit. Voor 37% van de familiebedrijven geldt dat zij niet of nauwelijks energie-intensief zijn. Maar 24% van de directeuren van de familiebedrijven stelt dat hun bedrijf in (zeer) hoge mate energie-intensief is.

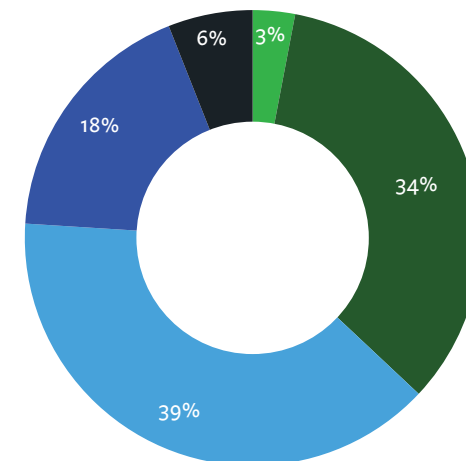
De verschillen tussen de familiebedrijven die energie-intensief zijn vergeleken met de niet energie-intensieve familiebedrijven blijken uit Tabel 2. Het zal geen verrassing zijn dat de stijgende energieprijzen de energie-intensieve familiebedrijven het hardst raken. Voor bijna een derde (31%) van de energie-intensieve familiebedrijven geldt dat de stijgende energiekosten dreigen te leiden tot het opschorten van een deel van de bedrijfsactiviteiten. Ook geeft 40% van de directeuren van de energie-intensieve familiebedrijven aan dat hun bedrijf behoefte heeft aan (financiële) steun vanuit de overheid om de gevolgen van de hoge energieprijzen te minimaliseren.

Tabel 2. Stellingen over de gevolgen van de stijgende energieprijzen voor niet energie-intensieve en energie-intensieve familiebedrijven (N=103)**

	Niet energie-intensief		Energie-intensief	
	(geheel) oneens	(geheel) eens	(geheel) oneens	(geheel) eens
De stijgende energiekosten dreigen te leiden tot het opschorten van een deel van onze bedrijfsactiviteiten.	90%	5%	54%	31%
Ons bedrijf heeft behoefte aan (financiële) steun vanuit de overheid om de gevolgen van de hoge energieprijzen te minimaliseren.	79%	11%	34%	40%

** betekent dat er significante verschillen zijn tussen niet-energie intensieve familiebedrijven en energie-intensieve familiebedrijven.

Figuur 7. Mate waarin familiebedrijf energie-intensief is (N=103)



- helemaal niet
- nauwelijks
- in redelijke mate
- in hoge mate
- in zeer hoge mate

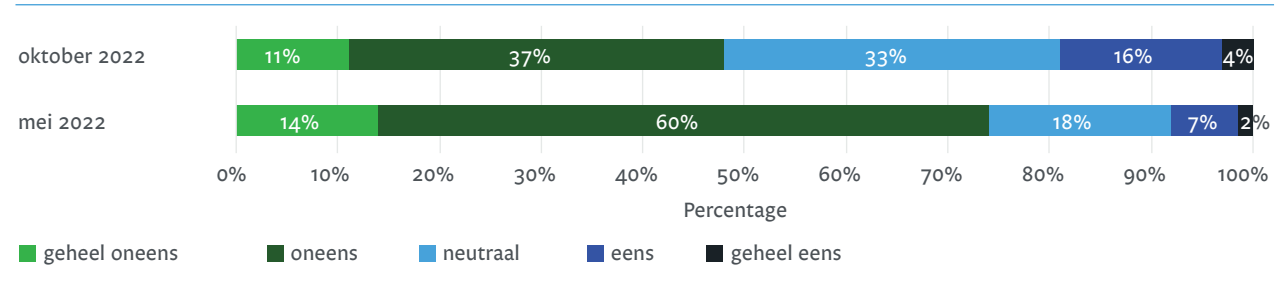
5. Inflatie

De stijgende energieprijzen, de stijgende personeelskosten en de onzekere inkooprijzen zijn externe omstandigheden waar de Nederlandse familiebedrijven mee worden geconfronteerd. Voor meer dan de helft van de directeuren van de familiebedrijven behoren deze drie factoren tot de top-drie van de meest urgente externe omstandigheden (zie Figuur 2). Deze stijgingen leiden ook tot inflatie. In mei 2022 deden wij al onderzoek naar de gevolgen van de inflatie voor het familiebedrijf. Een aantal vragen hebben wij voor het huidige onderzoek opnieuw gesteld aan de leden van het onderzoekspanel. Van de grote groep van 103 respondenten hebben 57 directeuren van familiebedrijven ook aan het vorige onderzoek deelgenomen. Vergelijkingen tussen mei en oktober zijn dan ook gebaseerd op de antwoorden van die 57 bedrijven, terwijl de algehele resultaten zijn gebaseerd op antwoorden van 103 respondenten.

Tabel 3. Stellingen over de gevolgen van de inflatie voor familiebedrijven (N=103)

	(geheel) oneens	(geheel) eens
Door hoge inflatie vrees ik voor de continuïteit van ons bedrijf op de langere termijn.	52%	16%
De hoge prijzen van grondstoffen en energie zijn disruptief voor ons bedrijfsmodel.	33%	45%

Figuur 8. Verschil reactie in mei en oktober 2022 op stelling: door hoge inflatie vrees ik voor de continuïteit van ons bedrijf op de langere termijn (N=57)



In tabellen en grafieken staat telkens de grootte van het aantal respondenten vermeld met een N.

Uit Tabel 3 komt naar voren dat de inflatie voor 16% van de familiebedrijven desastreuze gevolgen heeft. Een op zes directeuren van de familiebedrijven vreest voor de continuïteit van hun bedrijf op de langere termijn. Maar liefst 45% van de directeuren geeft aan dat de hoge prijzen van grondstoffen en energie disruptief zijn voor hun bedrijfsmodel.

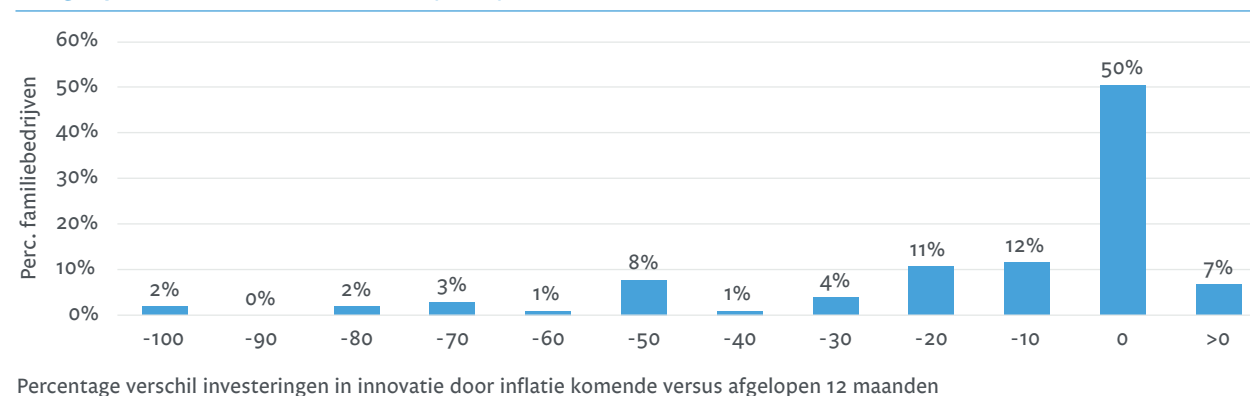
Zeer opvallend en verontrustend is dat de directeuren van de Nederlandse familiebedrijven veel pessimistischer zijn over de gevolgen van de hoge inflatie als de onderzoeksresultaten van mei 2022 worden vergeleken met die van oktober 2022. Gevraagd naar de gevolgen van de hoge inflatie stelde in mei nog 74% van de directeuren van familiebedrijven dat zij niet vreesden voor de continuïteit van hun bedrijf op de langere termijn³. In oktober 2022 is dit percentage geslonken naar 48 (zie ook Figuur 8). Sterker nog, een groter percentage van de directeuren (20% in oktober versus 9% in mei) vreest nu oprecht voor de continuïteit van hun bedrijf op de langere termijn vanwege de hoge inflatie. Na de zorgen voor de directeuren van familiebedrijven om de arbeidsmarktkrapte, geven deze resultaten over de zorgen om de hoge inflatie wederom een verontrustend beeld voor de continuïteit van de familiebedrijven.

³ Let op: de 47% van de 57 familiebedrijven die zowel aan het onderzoek van mei als in oktober hebben deelgenomen, wijkt iets af van het percentage van 52 dat voorkomt uit de grote populatie van 103 respondenten. Het percentage van 52 geeft een betrouwbaarder beeld van de gevaren van de hoge inflatie.

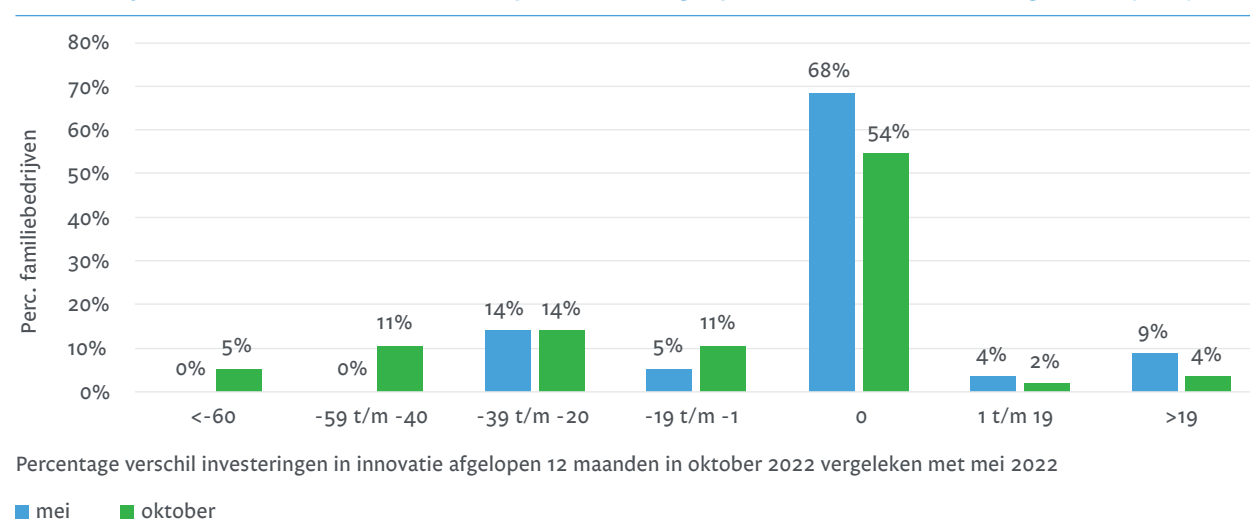
Figuur 9 geeft aan in welke mate de directeuren van familiebedrijven verwachten dat de investeringen in innovatie van hun bedrijf in de komende twaalf maanden zullen veranderen ten opzichte van de afgelopen twaalf maanden. De helft van alle directeuren verwacht geen veranderingen in het investeringsniveau in innovatie in de komende twaalf maanden vergeleken met dezelfde periode hiervoor. Maar 43% van de directeuren geeft wel degelijk aan dat zij de komende twaalf maanden minder gaan investeren in innovatie door de hoge inflatie. Deze grote groep directeuren van familiebedrijven stelt dat zij gemiddeld 36% minder zullen investeren in innovatie door de hoge inflatie. Voor de gehele groep van familiebedrijven wordt een afname in investeringen in innovatie in de komende twaalf maanden verwacht van 10%.

Dit sentiment is de laatste vijf maanden sterk negatiever geworden. In mei 2022 stelde 19% van de directeuren van familiebedrijven dat zij verwachtten dat de investeringen in innovatie de komende twaalf maanden zouden afnemen vergeleken met de voorgaande twaalf maanden (zie Figuur 10). In oktober 2022 was bij exact dezelfde familiebedrijven dit percentage toegenomen tot 41. Voor de bedrijven die krimp aangeven, is de verwachte afname in innovatie gemiddeld veel hoger in oktober (35%) dan in mei (21%). Al met al trekt de hoge inflatie een zeer zware wissel op de Nederlandse economie, met onder meer een fors lager investeringsniveau in innovatie door de familiebedrijven.

Figuur 9. Verwacht verschil in investeringen in innovatie van familiebedrijven de komende twaalf maanden ten opzichte van de afgelopen twaalf maanden door inflatie (N=103)



Figuur 10. Verschil reactie in mei en oktober 2022 op vraag naar verwachte veranderingen in investeringen in innovatie van familiebedrijven de komende twaalf maanden ten opzichte van de afgelopen twaalf maanden door de hoge inflatie (N=57)



6. Betaling belastingschulden corona

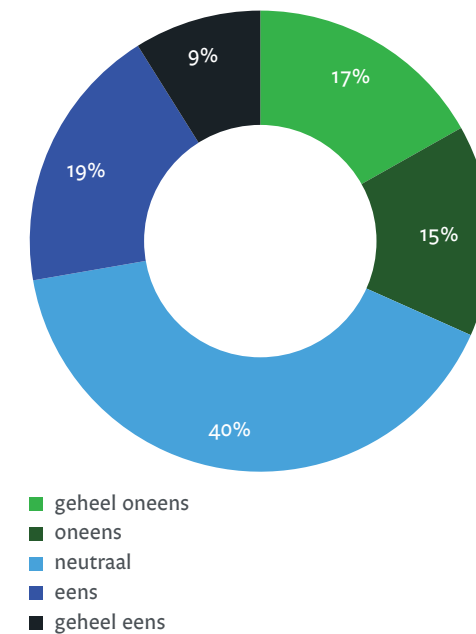
Duidelijk is dat veel familiebedrijven gebukt gaan onder de groeiende kosten. Het ondernemersklimaat is op zijn minst uitdagend te noemen, en dat terwijl veel bedrijven nog herstellende zijn van de gevolgen van de coronapandemie en de noodzakelijke lockdowns. Tijdens de coronapandemie hadden de bedrijven de mogelijkheid om de betaling van belastingen uit te stellen. Maar per oktober 2022 moeten de bedrijven de belastingschulden die zijn opgebouwd tijdens de coronacrisis, betalen. Juist in een tijd met moeilijke externe omstandigheden geeft dit extra druk op de liquiditeit van de bedrijven die voor uitstel van belastingbetaling hadden gekozen.

Uit Figuur 2 bleek dat het betalen van de belastingschuld opgelopen tijdens coronapandemie voor 69% van de familiebedrijven de minste urgentie heeft. Vermoedelijk zijn dit de familiebedrijven

die nauwelijks of geen schuld (meer) hebben. Aan de andere kant, geeft 12% van de directeuren van familiebedrijven juist de hoogste urgentie aan de betaling. Logischerwijs zijn dit de familiebedrijven die gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid tot uitstel van de belastingbetaling door de coronacrisis. In het onderzoek hebben wij gevraagd aan alle directeuren van familiebedrijven of zij vinden dat de termijn van betalen van belastingschulden vanwege coronapandemie verlengd moeten worden van vijf naar zeven jaar.

Uit Figuur 11 blijkt geen eenduidig beeld. De grootste groep directeuren van familiebedrijven (40%) staat neutraal tegenover een eventuele verlenging van de betaaltermijn. Ruim een kwart van de directeuren is wel voor een verlenging van de betaaltermijn van vijf naar zeven jaar.

Figuur 11. Reactie directeuren van familiebedrijven op stelling: ik vind dat de termijn van betalen van belastingschulden door corona verlengd moeten worden van vijf naar zeven jaar (N=102)



7. Adviezen omgang moeilijke externe omstandigheden

Het hierboven geschetste beeld is somber. Het familiebedrijf kraakt onder de mix van stijgende energieprijzen, stijgende personeelskosten, hoge inflatie en arbeidsmarktkrapte. Aan de directeuren van de familiebedrijven is gevraagd welke adviezen

zij kunnen geven aan andere familiebedrijven om met deze moeilijke externe omstandigheden om te gaan. Een aantal van deze adviezen zijn weergegeven in Kader 1.

Kader 1. Adviezen van directeuren van familiebedrijven hoe om te gaan met de moeilijke externe omstandigheden

Personeel:

- Behoud van personeel is in deze situatie cruciaal. Broekriem aanhalen!
- Werf en selecteer op cultuur en karakter en niet op ervaring. De waarde van ervaring neemt snel af in deze dynamische, innovatieve omgeving.
- Investeer en denk mee met personeel. Houd hun salarissen of andere arbeidsvoorwaarden tegen het licht houdt alvorens ze zelf dat gesprek aan moeten vragen.
- Laat je niet gek maken door de waan van alledag. Geef niet toe aan absurde looneisen. Probeer medewerkers te binden met steunmaatregelen (bijv. een tijdelijke energietoeslag).
- Settle ondanks de krapte niet voor mindere kwaliteit. Blijven zoeken tot de juiste kandidaat is gevonden. Accepteer dat de loonkosten op dit moment hoger liggen dan voorheen.

Klanten en leveranciers:

- Koester lange-termijn relaties met leveranciers en klanten.

- Probeer de prijsstijgingen door te berekenen, maar niet meer doorberekenen dan noodzakelijk.
- Werk aan een open prijsstelling met zowel leveranciers als afnemers. Iedereen heeft er belang bij dat zowel afnemers als toeleveranciers blijven bestaan.
- Commercieel inzetten op klantbehoud.
- Wees niet bang om te onderhandelen en over te stappen aan de inkoopzijde. Verhogingen doorbelasten richting klant en waar mogelijk reeds gesloten deals heronderhandelen.

Financiën en kostenbesparingen:

- Breng risico's in kaart, inclusief de kostenstijgingen. Anticipeer tijdig daarop en neem maatregelen direct, hoe pijnlijk dan ook.
- Houd de kosten laag. Doe alleen de dingen die goed geld opleveren.
- Werk aan een zo laag mogelijk break even point. Houd alle vaste kosten onder de loep. Reageer niet te laat en investeer in de kernmensen voor de organisatie.

- Zorg voor voldoende liquiditeiten en leen niet te veel in goede tijden.
- Doe geen onnodig investeringen en wees waakzaam op kosten.

Strategie en bedrijfsvoering:

- Blijf op koers ondanks de onzekerheid. Dit werkt altijd en houd dus de investeringen vast.
- Probeer op een economisch verantwoorde manier iets hogere voorraden aan te houden.
- Digitaliseer. Met de verkregen data de juiste inzichten verwerven om strategie voor de toekomst te ontwikkelen.
- Dit is HET moment om een bestaand, mogelijk verouderd, bedrijfsmodel grondig te herzien. Start met een zeer goede analyse van de huidige bedrijfsvoering. Plan vervolgens een strategie met een aantal quick-wins om op korte termijn de pijn te verzachten en op lange termijn door te groeien.
- Pas je aan aan de situatie en richt daar je bedrijfsmodel op in.

Profileren als familiebedrijf en het langetermijnperspectief:

- Profileer je als familiebedrijf waarbij je laat zien dat de lange termijn belangrijker is dan de korte termijn.
- Neem als familiebedrijf je personeel mee in de keuzes die je maakt. Zo bind je personeel.
- Investeer in lange termijn oplossingen.
- Houd lange termijn visie vast en blijf investeren.

Duurzaamheid en innovatie:

- Wacht niet op de wind, ga roeien.
- Aan het werk, innoveren en nieuwe producten en diensten introduceren.
- Duurzaamheid omarmen en blijf investeren.
- Kijk naar vernieuwing van processen en techniek maar waak voor (digitale) toename van complexiteit.

Persoonlijke rust bewaren:

- Zorg dat je fit blijft. Minimaal 7 uur slapen per nacht, matig met alcohol en blijven sporten.
 - Laat je bijstaan. Zoek gelijkgestemden op. Bewaar de rust.
 - Blijf meer dan ooit bij de les om tijdig te reageren op de effecten.
 - Rust bewaren en volhouden tot externe omstandigheden zich weer normaliseren.
-



8. Prinsjesdag en de voor familiebedrijven relevante maatregelen

Reikhalzend en misschien ook wel argwanend werd door de familiebedrijven uitgekeken naar de kabinetsplannen die tijdens Prinsjesdag werden gepresenteerd. Hoe zouden de plannen de familiebedrijven helpen om door de moeilijke externe omstandigheden heen te komen? Uiteindelijk werd “het familiebedrijf” daadwerkelijk genoemd in de troonrede, al was het alleen in relatie tot de agrarische bedrijven. Verder lieten de gepresenteerde plannen het familiebedrijf veelal in onzekerheid of mondden de plannen uit in een lastenverzwaring voor het bedrijfsleven. Zo heeft het kabinet in de Miljoenennota aangekondigd dat zij eind dit jaar of begin volgend jaar komt met een reactie op de evaluatie van de bedrijfsopvolgingsregeling. Familiebedrijven blijven hierdoor langer in onzekerheid over het kunnen benutten van deze faciliteit. In dit onderzoek hebben wij de directeuren van de familiebedrijven gevraagd:

- hoe zij de op Prinsjesdag gepresenteerde maatregelen ervaren,
- wat zij van de maatregelen vinden die zorgen voor een verschuiving van lasten op arbeid naar lasten op vermogen, en
- hoe mogelijke veranderingen in de BOR invloed hebben op hun familiebedrijf.



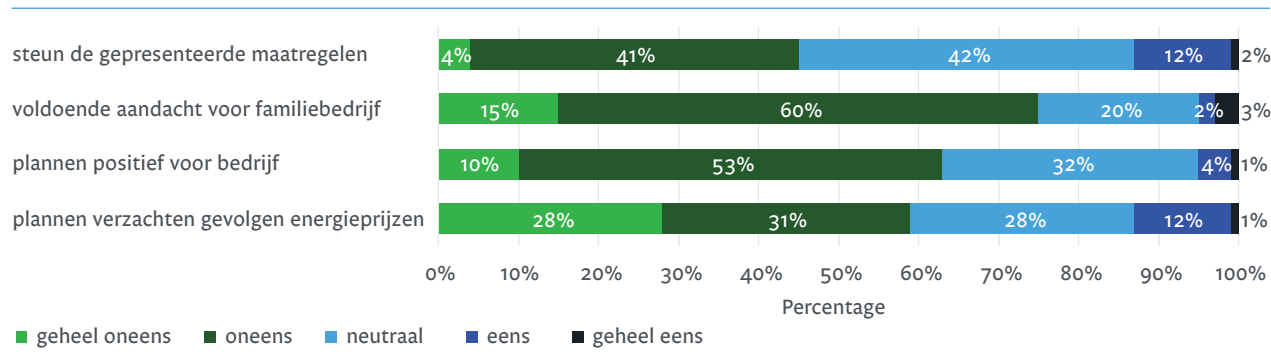
9. Weinig steun voor de op Prinsjesdag gepresenteerde maatregelen

Uit Figuur 12 blijkt dat de directeuren van de Nederlandse familiebedrijven ontevreden zijn over de op Prinsjesdag gepresenteerde maatregelen. Juist nu zij geconfronteerd worden met moeilijke externe omstandigheden voelen de familiebedrijven zich niet gehoord door het kabinet. Zo spreekt slechts 14% van de directeuren van familiebedrijven steun uit voor de op Prinsjesdag gepresenteerde maatregelen, terwijl 45% aangeeft dat zij deze maatregelen niet steunen. Tevens vindt 75% van de directeuren van familiebedrijven dat de op Prinsjesdag gepresenteerde maatregelen onvoldoende aandacht schenken aan de belangen van de Nederlandse familiebedrijven.

Slechts 5% van de directeuren vindt dat de gepresenteerde maatregelen voldoende aandacht

schikken aan de belangen van de familiebedrijven. Eenzelfde percentage directeuren spreekt het vertrouwen uit dat de gepresenteerde maatregelen positief uitwerken voor hun familiebedrijf, terwijl 63% het hiermee oneens is. Tenslotte zijn de directeuren van familiebedrijven weinig hoopvol dat het kabinet de juiste maatregelen neemt om de gevolgen van de hoge energieprijzen voor het bedrijfsleven te verzachten. 59% van de directeuren heeft hier geen vertrouwen in, terwijl 13% van de directeuren van familiebedrijven juist wel verwacht dat het kabinet de juiste maatregelen neemt om de gevolgen van de hoge energieprijzen voor het bedrijfsleven te verzachten.

Figuur 12. Reacties van directeuren van familiebedrijven op de op Prinsjesdag gepresenteerde maatregelen (N=103)



10. Lastenverzwaring

Diverse aangekondigde maatregelen zorgen voor een verschuiving van lasten op arbeid naar lasten op vermogen. Familiebedrijven krijgen te maken met afschaffing van de doelmatigheidsmarge van 25% in het gebruikelijke loon van de directeur-grootaandeelhouder (DGA). Daarnaast wordt het lage vennootschapsbelastingtarief (Vpb) van 15% naar 19% verhoogd, in combinatie met het verlagen van de schijfgrens naar € 200.000. Het hoge Vpb-tarief van 25,8%, blijft ongewijzigd.

Bovendien wordt het verschil in gecumuleerde belastingdruk op inkomen tussen een werknemer en een DGA, door de wijzigingen in het aanmerkelijk belang-tarief en vennootschapsbelasting, ongeveer 5 procentpunt kleiner. De belasting op arbeid en vermogen wordt hierdoor meer in lijn gebracht.

Uit Tabel 4 blijkt dat 42% van de directeuren van familiebedrijven het geen goede ontwikkeling vindt dat de belasting op arbeid en vermogen meer in lijn worden gebracht, terwijl 27% dit wel een goede ontwikkeling vindt. Verder blijkt uit Tabel 4 dat een meerderheid van de directeuren van familiebedrijven (55%) het onwenselijk vindt dat de DGA's en hun bedrijven fiscaal inleveren ten

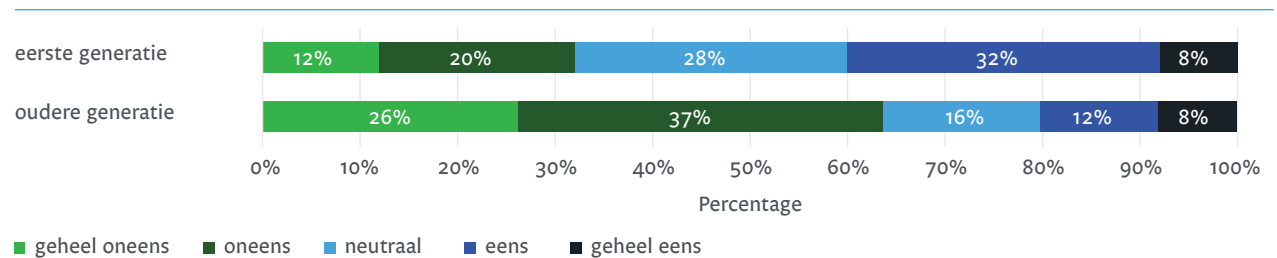
gunste van de tegemoetkomingen voor de burgers (verlagen van belasting op arbeid en maximeren van energieprijzen). Ruim een kwart van de directeuren (26%) steunt deze verschuiving van lasten wel. Hierbij valt het op (zie Figuur 13) dat

veel meer directeuren van familiebedrijven uit de tweede of oudere generatie het hiermee oneens zijn (63%), dan de directeuren van eerste generatie familiebedrijven (32%).

Tabel 4. Stellingen over aangekondigde lastenverzwaringen (N=102)

	(geheel) oneens	(geheel) eens
Ik vind het een goede zaak dat de DGA's en hun bedrijven fiscaal inleveren ten gunste van de tegemoetkomingen voor de burgers (verlaging van belasting op arbeid, maximeren energieprijzen).	55%	26%
Ik vind het meer in lijn brengen van de belasting op arbeid en vermogen een goede ontwikkeling.	42%	27%

Figuur 13. Verschil in eerste generatie familiebedrijven met uit oudere generatie familiebedrijven op stelling: ik vind het een goede zaak dat de DGA's en hun bedrijven fiscaal inleveren ten gunste van de tegemoetkomingen voor de burgers** (N=99)

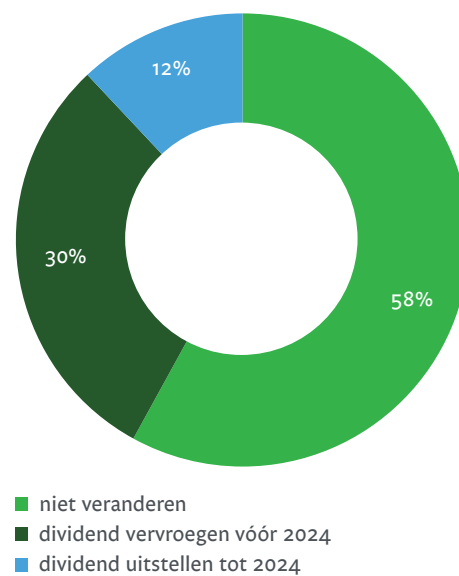


** betekent dat er significante verschillen zijn tussen eerste generatie familiebedrijven en oudere generatie familiebedrijven.

Het kabinet kondigde tijdens Prinsjesdag ook aan dat er in box 2 een schijvenstelsel met twee tarieven komt. Voor dit jaar is 26,9% het tarief in box 2. Hetzelfde percentage geldt voor 2023. Per 1 januari 2024 gaat in box 2 een progressief tarief gelden van 24,5% over inkomen uit aanmerkelijk belang tot € 67.000 en 31% over het meerdere. Wij hebben de directeuren gevraagd of zij verwachten dat zij hun dividendbeleid gaan veranderen op basis van de introductie van een schijvenstelsel.

Ruim de helft van de directeuren van familiebedrijven (58%) stelt dat zij niet verwachten dat zij hun dividendbeleid zullen aanpassen vanwege de introductie van het schijvenstelsel in 2024 (zie Figuur 14). Maar voor 30% van de familiebedrijven geldt dat de directeuren verwachten dat zij hun dividenduitkeringen naar voren halen. Zij zullen dus meer dividend uitkeren vóór 2024. Aan de andere kant geeft 12% van de directeuren van familiebedrijven aan dat zij verwachten dat de dividenduitkering wordt uitgesteld tot 2024. Zij zullen vanaf 2024 gebruik maken van het lagere tarief in de eerste schijf.

Figuur 14. Verwachte verandering van dividendbeleid van familiebedrijven door het invoeren van het schijvenstelsel in box 2 (N=102)



11. De bedrijfsopvolgingsregeling (BOR)

Veel familiebedrijven en adviseurs van familiebedrijven verwachtten dat het kabinet tijdens Prinsjesdag ook haar plannen met betrekking tot de bedrijfsopvolgingsregeling (BOR) bekend zou maken. De faciliteit staat politiek gezien al enkele jaren onder druk, terwijl werkgeversorganisaties duidelijk proberen te maken dat een versobering van de BOR volgens hen veel ongewenste effecten zal hebben. Deze ongewenste effecten ontstaan als familiebedrijven gedwongen worden om gelden te onttrekken aan hun bedrijf door verhoogde inkomsten-, schenk- of erfbelasting. Verondersteld wordt dat dit leidt tot onder meer desinvesteringen, verlies van werkgelegenheid, minder investeringen in innovatie en mogelijke bedrijfsverplaatsingen naar het buitenland. Vooral voor de grotere familiebedrijven met veel personeel kunnen versoberingen in de BOR tot deze ongewenste effecten leiden en grootschalige gevolgen hebben, aldus de werkgeversorganisaties.

De BOR geeft bij het schenken en erven van ondernemingsvermogen:

- een voorwaardelijke vrijstelling in de schenk- en erfbelasting, en
- een doorschuifregeling in de inkomstenbelasting.

De vrijstelling in de schenk- en erfbelasting bedraagt 100% over ca. € 1,1 miljoen en 83% over het meerdere. De doorschuifregeling in de inkomstenbelasting verschuift de acute inkomstenbelasting (momenteel 26,9% in box 2) die door de overdracht van ondernemingsvermogen is verschuldigd, van de schenker/erflater naar de verkrijger. De inkomstenbelasting is dan pas verschuldigd zodra de verkrijger de aandelen vervreemdt.

Tijdens de presentatie van de kabinetsplannen tijdens Prinsjesdag bleek dat er nog geen concrete plannen voor de BOR geformuleerd zijn. Naar verwachting wordt de BOR versoberd: er is onder meer een goede kans dat de vrijstelling lager wordt of (deels) een invorderingsfaciliteit wordt. Ook de doorschuifregeling is onderwerp van discussie. Vrijwel zeker is dat extern verhuurd vastgoed niet

meer zal kwalificeren voor de BOR. De politieke druk omtrent versobering is hoog, aangekondigd is dat in het eerste halfjaar van 2023 een wetsvoorstel volgt.

Aan de directeurs van de Nederlandse familiebedrijven hebben wij dan ook gevraagd hoe een eventuele versobering van de BOR doorwerkt in de betaalbaarheid van hun bedrijfsopvolging. De resultaten staan gepresenteerd in Tabel 5. Hieruit blijkt duidelijk dat voor een aanzienlijk deel van de familiebedrijven een eventuele versobering van de BOR zal leiden tot problemen in de betaalbaarheid van de bedrijfsopvolging. Zowel een verlaging van de BOR-vrijstelling in de schenk- en erfbelasting (47%) als een afschaffing van de doorschuifregeling in de inkomstenbelasting voor bedrijfs-overdrachten (44%) veroorzaken problemen in de betaalbaarheid van de bedrijfsopvolging.

Tabel 5. Stellingen over mogelijke versobering van de BOR (N=102)

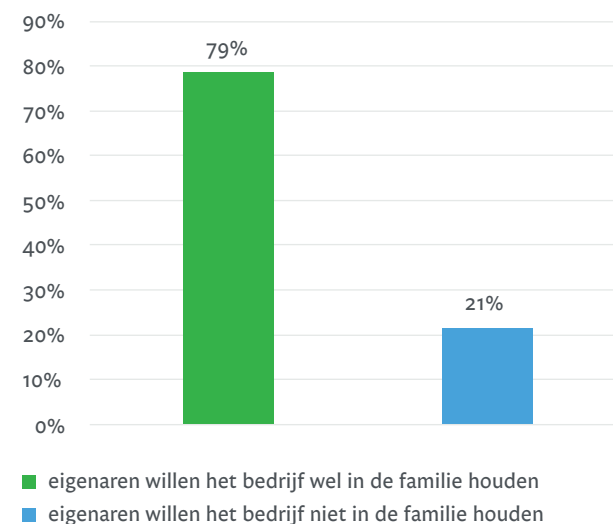
	(geheel) oneens	(geheel) eens
Een verlaging van de BOR-vrijstelling in de schenk- en erfbelasting veroorzaakt voor ons bedrijf geen problemen in de betaalbaarheid van een bedrijfsopvolging.	47%	21%
Een afschaffing van de doorschuifregeling in de inkomstenbelasting voor bedrijfs-overdrachten veroorzaakt voor ons bedrijf geen problemen in de betaalbaarheid van een bedrijfsopvolging.	44%	23%

Interessant is dat het voornamelijk de directeuren van de grote familiebedrijven zijn, die aangeven dat een afschaffing van de doorschuifregeling in de inkomstenbelasting voor bedrijfsoverdrachten problemen in de betaalbaarheid van een bedrijfsopvolging veroorzaakt voor hun bedrijf (zie Figuur 15). Terwijl slechts 6% van de directeuren van familiebedrijven met minder dan vijftig werknemers verwacht om ernstige problemen te krijgen met de betaalbaarheid van de bedrijfsopvolging na afschaffing van de doorschuifregeling, vreest 29% van de directeuren van de familiebedrijven met minimaal vijftig werknemers hierdoor ernstige problemen te krijgen met de betaalbaarheid. Dat is een ongewenste situatie en de consequenties voor de grotere familiebedrijven, die tevens de grotere werkgevers zijn, zullen wel moeten

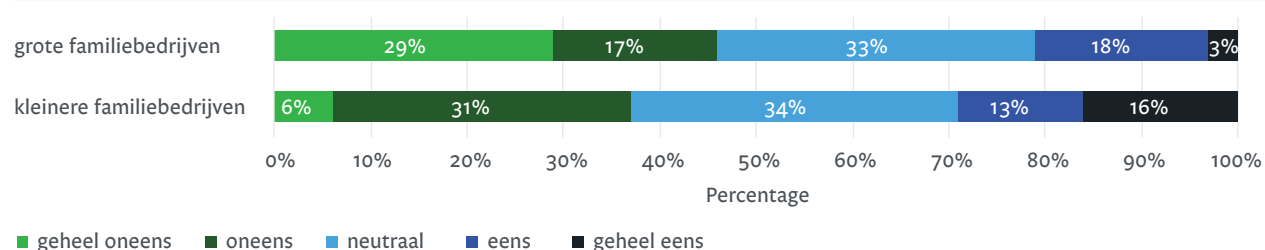
worden meegewogen alvorens te besluiten tot een afschaffing van de doorschuifregeling in de inkomstenbelasting voor bedrijfsoverdrachten.

De onzekerheid over de BOR-plannen van het kabinet en de vrees voor de mogelijke versoering van de BOR kunnen familiebedrijven aansporen om de eigendom versneld over te dragen aan de nieuwe generatie. Om een beter inzicht hierin te krijgen, wordt allereerst een onderscheid gemaakt tussen die familiebedrijven waar de intentie bestaat om de eigendom over te dragen naar de volgende generatie en die familiebedrijven waar de eigendom waarschijnlijk niet wordt overgedragen naar de volgende generatie (zie Figuur 16). Hieruit blijkt dat 79% van de familiebedrijven de intentie heeft om de eigendom van het familiebedrijf over te dragen naar de volgende generatie.

Figuur 16. Intentie om de eigendom van het familiebedrijf over te dragen naar de volgende generatie (N=99)



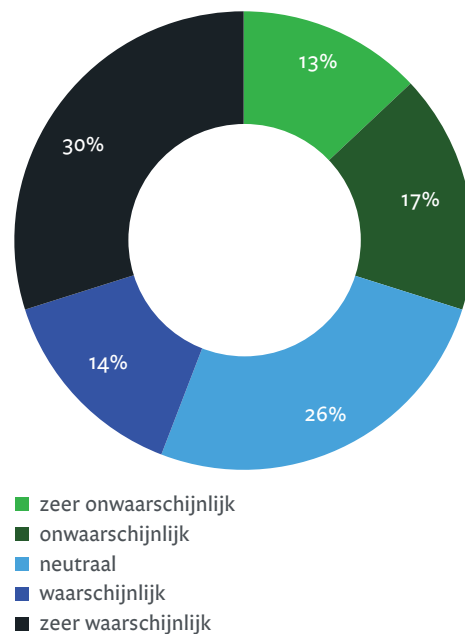
Figuur 15. Verschil kleinere en grote familiebedrijven op stelling: een afschaffing van de doorschuifregeling in de inkomstenbelasting voor bedrijfsoverdrachten veroorzaakt voor ons bedrijf geen problemen in de betaalbaarheid van een bedrijfsopvolging** (N=98)



** betekent dat er significante verschillen zijn tussen eerste generatie familiebedrijven en oudere generatie familiebedrijven.

Vervolgens is aan de directeuren van die familiebedrijven waarvan de eigenaren het bedrijf wel in de familie willen houden, gevraagd hoe waarschijnlijk zij het achten dat zij door de mogelijke veranderingen in de BOR ervoor kiezen om de eigendom van het familiebedrijf versneld over te dragen naar hun opvolger om zo nog van de huidige regeling gebruik te kunnen maken. Uit Figuur 17 blijkt dat nog vrij veel familiebedrijven dit overwegen. Bijna een derde van de directeuren van familiebedrijven (30%) die het bedrijf in de familie willen houden, geeft aan dat zij het zeer waarschijnlijk achten dat zij door de mogelijke veranderingen in de BOR ervoor kiezen om de eigendom van het bedrijf versneld over te dragen naar hun opvolger om zodoende nog gebruik te maken van de huidige regeling. Terwijl ook nog 14% van de directeuren dit waarschijnlijk acht.

Figuur 17. Waarschijnlijkheid van versnelde eigendomsoverdracht naar opvolger om nog van de huidige regeling gebruik te maken (N=77)



12. Adviezen van familiebedrijven aan het kabinet

Uit de onderzoeksresultaten blijkt duidelijk dat de familiebedrijven zuchten onder de door het kabinet gepresenteerde plannen tijdens Prinsjesdag. Daarnaast speelt de dreiging van een versobering van de BOR ook op de achtergrond mee. Eerder in deze rapportage werd al duidelijk dat het familiebedrijf kraakt onder de mix van stijgende energieprijzen, stijgende personeelskosten, hoge inflatie en arbeidsmarktkrapte. Daarom zijn wij zeer dankbaar dat toch 103 directeuren van familiebedrijven (ofwel 42% van de leden van onze onderzoekspanels) de moeite hebben genomen om de vragenlijst in te vullen. Misschien doen zij dit uit dankbaarheid naar Nyenrode en haar sponsors, maar zeker ook omdat zij willen dat de stem van het familiebedrijf gehoord wordt. Ook in Den Haag.

Als laatste willen wij dan ook afsluiten met adviezen van directeuren van de familiebedrijven die zij willen meegeven aan het kabinet. Letterlijk pagina's en pagina's zijn volgeschreven tijdens de beantwoording. Hieruit wordt onder meer duidelijk dat het familiebedrijf door het kabinet "gezien" wil worden. Dat het besef ontstaat dat familiebedrijven als ruggengraat van de economie gekoesterd zou moeten worden. In Kader 2 volstaan wij met een bloemlezing van de vele hartenkreten die door de directeuren van Nederlandse familiebedrijven zijn geuit.

Kader 2. Adviezen van directeuren van familiebedrijven die zij willen meegeven aan het kabinet

- Slacht de kip met de gouden eieren niet.
- Koester familiebedrijven meer dan u nu doet. Anders dan multinationals zijn zij de meest constante factor in de Nederlandse economie.
- Wees zuinig op de familiebedrijven. Dat is ook zeer goed voor de burgers! Ga eens praten met familiebedrijven om inzicht te krijgen.
- Familiebedrijven zijn de ruggengraat van de samenleving. Ga er zo ook mee om.
- De huidige economie is wankel. Extra lastenverzwaring voor ondernemers en met name familiebedrijven, helpen niet om de economie te stabiliseren. Deze maatregelen versterken alleen maar meer de instabiliteit. De overdraagbaarheid naar de nieuwe generatie komt in het gedrang.
- De werkgever is bereid personeel, al dan wel niet tijdelijk, de verhoogde kosten in privé te vergoeden. Een verlaging van de belastingdruk over loon/bonus of een bepaalde regeling die fiscaal aantrekkelijk is, zou welkom zijn. Overwerk met een fiscale korting leidt tot meer en beter inzetten van personeel. Resultaat: minder krapte op de arbeidsmarkt.
- "Het bedrijfsleven" bestaat niet. Corporates en familiebedrijven zijn fundamenteel verschillend. De eigendom en leiding zitten bij familiebedrijven vaak in één hand, bij corporates nooit. Corporates gaan voor winstmaximalisatie op de korte termijn, met alle veelal desastreuze gevolgen voor de planeet. Familiebedrijven gaan voor de lange termijn met brede inclusiviteit. Houd daar rekening mee in het beleid. Tast het incasseringsvermogen van de familiebedrijven niet aan. Dat is kortzichtig en op lange termijn zeer nadelig voor de weerbaarheid van onze economie. Zonder familiebedrijven zwiept de economie nog sneller en verder op- en neer dan nu.
- Het familiebedrijf is met name gericht op de lange termijn. Nederland heeft deze bedrijven hard nodig voor de economie. Beursgenoteerde firma's werken veelal voor de korte termijn en als zij geen uitzicht hebben op snel resultaat kijken zij om zich heen naar mogelijkheden elders - lees buiten Nederland.
- Faciliteer de continuïteitsgedachte van het familiebedrijf. Het is een betrouwbaar fundament onder de kwaliteit van het Nederlandse bedrijfsleven.
- Familiebedrijven hebben meer impact op een gezonde samenleving dan je denkt. Ze hebben veel personeel en betalen trouw hun belastingen zonder allerlei uitzonderingen te vragen. Ondernemers die hard werken en risico lopen moet je niet extra hard aanpakken als de economie terugloopt.
- Geef de opvolgende generatie de ruimte om te ondernemen en de economie te laten doordraaien, zonder een valse start met hoge leningen om belastingen te kunnen betalen.

- Familiebedrijven zijn bedrijven met een lange termijn. Dit geldt zeker ook voor agrarische familiebedrijven. Denk aan ‘goed rentmeesterschap’ voor volgende generaties. Geef een lange termijn perspectief.
- Het is voor jonge DGA’s zeer lastig geworden om nog een vermogen op te bouwen voor de oude dag. Daarnaast vind ik dat alle extra energie die je als DGA, als kartrekker voor je bedrijf, erin stopt en waarmee je in ons geval 50 gezinnen van een mooi inkomen voorziet, wel beloond mag worden. Dit is nu nog nauwelijks het geval.
- Kabinet zorg voor rust!
- Belast inkomsten uit vermogen voor iedereen hetzelfde en niet alleen de makkelijke weg om familiebedrijven extra te belasten.
- Houd rekening met ondernemers die risico’s lopen om diensten en producten te leveren. Als het goed gaat dan zorgen ze voor belastinginkomsten en werkplekken voor medewerkers, innovatie en change.
- Schat de economische en sociale waarde en betekenis van familiebedrijven voor de samenleving op waarde in. Beloon bedrijven waar stakeholder value prevaleert boven shareholder value.
- Koester het familiebedrijf. Nog steeds de motor van de economie (het blijft een open deur). Het huidige klimaat werkt verstikkend en stimuleert niet bepaald. De overweging om te verkassen naar het buitenland zal vaker ter sprake komen.
- Familiebedrijven en MKB zijn 70% van de BV Nederland. Dat is je kern. Ontlast die van elke vorm van verhoging en ondersteun die met alles wat je hebt.
- MKB is de motor van de Nederlandse economie en zorgt in belangrijke mate voor de werkgelegenheid in ons land. Het MKB is daarom belangrijk voor Nederland. Het moet voor de ondernemers achter deze MKB bedrijven aantrekkelijk zijn en blijven om te (blijven) ondernemen. Daar moet het kabinet voor zorgen.
- Na het vertrek van Shell en Unilever naar de UK zou het kabinet de Nederlandse familiebedrijven, die werkzaam zijn en wonen in Nederland, een prominente plaats moeten geven.
- Ook met de BOR-regeling is de belastingdruk nog steeds erg stevig bij bedrijfsoverdracht. Het was al bekend dat er versobering aan zat te komen. Ik denk onverstandig want dit kan in sommige gevallen ook een grote druk geven op de bedrijfsvoering. De VPB verhogen heeft ook een averechts effect.
- Vermogen uit familiebedrijven trekken bij vererving, leidt tot verzwakking en kan op langere termijn bij crises zoals nu, dodelijk zijn. Koester de basis van de economie!
- Wat is er overgebleven van het alom geprezen belang van het MKB/familiebedrijven dat circa 1 jaar nog zo sterk aanwezig was? Destijds was dit segment nog van groot belang voor de Nederlandse economie, “de kurk waarop Nederland dreef”. De aangekondigde maatregelen raken deze sector bovengemiddeld.
- Weet dat het familiebedrijf de drijvende kracht is achter onze economie en dat in deze tijd het alleen maar belangrijker wordt om goede voorwaarden voor deze families te houden op financieel gebied. Dit zorgt voor continuïteit en werkgelegenheid voor onze mensen.
- Zorg ervoor dat familiebedrijven bereid blijven buffers op te bouwen voor slechte tijden. Belast deze niet weg. Er mag best een redelijk verschil zijn in belastingdruk voor ondernemers en werknemers, immers ondernemers lopen meer risico’s en moeten reserves opbouwen.

Over RSM

RSM is dé adviseur op het gebied van Audit, Tax en Consulting voor middelgrote organisaties en familiebedrijven op de nationale en internationale markt. Met acht vestigingen en ruim 600 professionals verspreid over Nederland bieden wij regionaal en nationaal onze diensten aan.

Door de nauwe onderlinge samenwerking binnen het wereldwijde RSM-netwerk biedt RSM ook internationale klanten een volledig scala aan financiële diensten aan. RSM ondersteunt de groei en ontwikkeling van de (grotere) (internationale) familiebedrijven in het mkb.

Over Van Lanschot Kempen

Van Lanschot Kempen is als wealth manager actief in Private Banking, Professional Solutions, Investment Management en Investment Banking. Ons doel is het behoud en de opbouw van vermogen, op een duurzame manier, zowel voor onze klanten als voor de samenleving waar we deel van uitmaken. We zijn een duurzame wealth manager met een langetermijnfocus, dit betekent dat wij proactief streven naar het voorkomen van negatieve impact voor alle belanghebbenden en het creëren van positieve, financiële en niet-financiële waarde op lange termijn. Van Lanschot Kempen, genoteerd aan Euronext Amsterdam, is de oudste onafhankelijke financiële instelling van Nederland met een geschiedenis die teruggaat tot 1737. Om het volledige potentieel van onze organisatie voor onze

klanten te benutten, bieden we oplossingen die voortbouwen op de kennis en expertise van de hele groep en op ons open architectuurplatform. We zijn ervan overtuigd dat we op een duurzame manier aan de behoeften van onze klanten kunnen voldoen door hen toegang te bieden tot het volledige scala aan diensten en producten binnen al onze bedrijfsonderdelen.

Over Nyenrode Business Universiteit

Nyenrode Business Universiteit is de enige particuliere universiteit van Nederland, opgericht in 1946 voor en door het bedrijfsleven. Nyenrode is een begrip op het gebied van familiebedrijven en doet hier al sinds 1992 onderzoek naar. De connectie met het bedrijfsleven is nog steeds haar levensader, waarbij de onderzoeksresultaten ten goede van zowel het bedrijfsleven als de studenten komen.

Over het Familiebedrijven-onderzoekspanel

In 2019 zijn RSM en Nyenrode Business Universiteit een onderzoekspanel gericht op familiebedrijven gestart. Vervolgens zijn Van Lanschot Kempen en Nyenrode in 2022 ook hun eigen onderzoekspanel gericht op familiebedrijven gestart. Voor dit onderzoek zijn beide onderzoekspanels gecombineerd. Aan het gecombineerde panel werken nu ruim tweehonderd grotere familiebedrijven mee en het aantal stijgt gestaag. 85% van de panelleden is daadwerkelijk zelf eigenaar in het familiebedrijf, terwijl 7% van de panelleden familie is van de eigenaar. De gegevens

voor het onderzoek naar de voor familiebedrijven relevante, op Prinsjesdag gepresenteerde, plannen zijn verzameld in de periode van 27 september tot 7 oktober 2022. In totaal hebben 103 van de 244 familiebedrijven deelgenomen aan dit onderzoek over het regeerakkoord, waarvan alle 103 vragenlijsten volledig bruikbaar waren. Voor 99 van deze bedrijven konden wij de data van dit onderzoek koppelen met de eerder verzamelde data met informatie over, bijvoorbeeld, sector, type klanten en levensfase van het bedrijf. De drie meest vertegenwoordigde sectoren in de steekproef zijn industrie (29%), groot- en detailhandel (18%) en overige diensten (16%). De meeste respondenten opereren in een business-to-business markt (78%) en veel minder in een business-to-customer markt (22%). De meeste bedrijven (67%) zijn grote familiebedrijven met vijftig of meer werknemers, terwijl de rest van de bedrijven (33%) kleinere familiebedrijven zijn met minder dan vijftig werknemers. Bijna 67% van de bedrijven in dit onderzoek bevindt zich in de volwassenheidsfase van de levenscyclus, terwijl ongeveer 32% bevindt zich in de expansiefase. Bovendien, de eigendom is bij 75% van de bedrijven in handen van de tweede of latere generatie, terwijl in het andere kwart van de bedrijven het eigendom in handen is van de eerste generatie. De onderzoekers zijn zeer dankbaar dat deze families en bedrijven in deze moeilijke periode tijd en energie hebben willen vrijmaken om deel te nemen aan het onderzoek. Zonder hun medewerking hadden wij deze rapportage niet kunnen schrijven.

Disclaimer RSM

De in deze uitgave opgenomen informatie is van algemene aard en heeft geen betrekking op de specifieke omstandigheden van een bepaald individu of een bepaalde entiteit. Hoewel bij de totstandkoming van deze uitgave de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, kunnen wij niet garanderen dat de daarin opgenomen informatie op de datum van ontvangst juist en volledig is of dat in de toekomst zal blijven. Op grond van deze informatie dient geen actie ondernomen te worden zonder adequate professionele advisering. RSM Netherlands B.V. kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan. Oktober 2022

Disclaimer Van Lanschot

De informatie die is opgenomen in deze publicatie is uitsluitend bestemd voor algemene doeleinden. Met uw individuele specifieke omstandigheden is geen rekening gehouden. De informatie kan niet worden beschouwd als een juridisch, financieel, fiscaal of ander professioneel advies. Wij adviseren u op grond van de informatie niet meteen tot actie over te gaan en voorafgaand aan uw eventuele actie eerst deskundig advies in te winnen. Deze publicatie is geen aanbod en u kunt aan deze publicatie geen rechten ontleen.

Bij de totstandkoming van deze publicatie hebben wij de grootst mogelijke zorgvuldigheid betracht bij de selectie van externe bronnen. Wij kunnen niet garanderen dat de informatie van deze bronnen die in deze publicatie is opgenomen juist en volledig is of in de toekomst zal blijven. Wij aanvaarden geen aansprakelijkheid voor druk- en zetfouten. Wij zijn niet verplicht de informatie die we hebben opgenomen in deze publicatie te actualiseren of te wijzigen. Alle rechten ten aanzien van de inhoud van de publicatie worden voorbehouden, inclusief het recht van wijziging. Het is niet toegestaan de gegevens in de publicatie geheel of gedeeltelijk te reproduceren, in welke vorm dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Van Lanschot NV.

Overige informatie

Van Lanschot NV is statutair gevestigd aan de Hooge Steenweg 29, 5211 JN te 's-Hertogenbosch, KvK 's-Hertogenbosch nr. 16038212 met btw-identificatienummer NL.004 670632.B.01. Van Lanschot NV is als bank geregistreerd in het Wft-register en staat onder toezicht van De Nederlandsche Bank NV (DNB), Postbus 98, 1000 AB Amsterdam, en de Autoriteit Financiële Markten (AFM), Postbus 11723, 1001 GS Amsterdam. Van Lanschot NV kan optreden als aanbieder van betaal-, spaar- en kredietproducten, als bemiddelaar in verzekeringsproducten en als aanbieder en/of uitvoerder van beleggingsdiensten.

Voor eventuele klachten inzake onze financiële dienstverlening kunt u zich richten tot uw eigen kantoor van Van Lanschot NV, de afdeling Klachtenmanagement van het hoofdkantoor, Postbus 1021, 5200 HC 's-Hertogenbosch of het Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (KiFiD), Postbus 93257, 2509 AG Den Haag.