

Familiestatuuut Buiting Groenservices B.V.

Achtergrond

In 1995 is Wim Buiting uit Doetinchem voor zichzelf begonnen met Buiting Groenservices. Daarvoor was hij verantwoordelijk bij de gemeente voor het openbaar groen. Het ondernemerschap trok hem echter zeer en hij zag ook veel kansen om als hovenier aan de slag te gaan. Hij richtte zich primair op de particuliere opdrachtgever, maar Wim had natuurlijk ook goede contacten bij gemeenten voor het groenonderhoud. Binnen 15 jaar heeft hij het bedrijf uitgebouwd naar een BV met 25 medewerkers, dat vooral actief is in de Achterhoek en Twente.

Wim is getrouwd met Thea en samen hebben ze twee zoons, die vanaf jongs af aan al bij het bedrijf betrokken zijn, Fabian van 26 en Boris van 22. Fabian heeft na de Havo de HEAO gedaan en is sinds 4 jaar actief op kantoor. Boris is na de opleiding Vakbekwaam Hovenier van de VHG Branche-opleiding, nu ook de opleiding van aankomend projectleider aan het afronden. Boris werkt al jaren mee in de uitvoering. Fabian en Boris vullen elkaar goed aan en zien het ook wel zitten om over een aantal jaren gezamenlijk het bedrijf over te nemen.

Aanpak ontwikkeling familiestatuuut

Wim is 55 en zou graag op zijn 62^e willen stoppen en is zich daarom ook samen met zijn beide zoons aan het oriënteren op dit proces. Hij heeft zelf onlangs de workshop 'Beter het bedrijf overdragen' van de VHG gevolgd. In deze workshop kwam ook het familiestatuuut aan bod. Hij heeft het met Fabian en Boris besproken en het lijkt hen een goed plan om zo'n familiestatuuut voor het bedrijf op te stellen. Ze hebben al een adviseur gevonden die die hen kan helpen bij het opstellen van een familiestatuuut.

Nadat de adviseur alle familieleden individueel heeft gesproken, geeft hij een terugkoppeling tijdens een gezamenlijk overleg. Daarna wordt gezamenlijk een planning vastgesteld: wanneer wat bespreken/uitwerken? In een paar bijeenkomsten werkt de familie onder leiding van de adviseur de verschillende hoofdstukken van het familiestatuuut uit. Er wordt gediscussieerd en onder leiding van de adviseur wordt er tot consensus gekomen. In de laatste bijeenkomst licht de adviseur het concept van het familiestatuuut toe en wordt het vastgesteld en ondertekend.

Familiestatuuut

Hier volgt de tekst van het familiestatuuut van de familie Buiting voor Buiting Groenservices. Het bestaat uit de volgende hoofdstukken:

- a. Introductie
- b. Visie op de toekomst
- c. Visie familie op het bedrijf
- d. Opvolging in leiding
- e. Opvolging in eigendom

- f. Familieleden in het bedrijf
- g. Voorbereiding opvolgers
- h. Rol overdragende generatie na overdracht
- i. Overleg en besluitvorming
- j. Aanpassing familiestatuu

A. Introductie

Dit familiestatuu omvat de afspraken die zijn gemaakt over:

- de manier waarop de familie Buiting is betrokken bij Buiting Groenservices
- hoe de belangen van de familie en van de onderneming op elkaar zijn afgestemd
- welke regels er gelden bij de overdracht van de onderneming

B. Visie op de toekomst

1. Wim Buiting heeft als enig aandeelhouder van Buiting Groenservices, de intentie het eigendom van het bedrijf over te dragen aan Fabian en Boris Buiting, die reeds werkzaam zijn in het familiebedrijf.
2. De familie Buiting wil dat het bedrijf eigendom blijft van de familie en mogelijkheden biedt aan kinderen om er te werken en een loopbaan op te bouwen.
3. Het is de bedoeling dat Buiting Groenservices blijft voortbestaan als zelfstandig familiebedrijf dat zich onderscheidt door klantgerichtheid, flexibiliteit en een breed dienstenpakket. De continuïteit van de onderneming staat voorop. Buiting Groenservices wil een meerwaardeleverancier zijn die insteekt op langdurige relaties met opdrachtgevers.

C. Visie familie op het bedrijf

1. De familieleden die in de directie van de onderneming zitten, hebben de verantwoordelijkheid om de toekomstvisie van de onderneming vast te stellen. Andere familieleden die bij de onderneming zijn betrokken, worden vooraf geraadpleegd.
2. In de toekomstvisie zijn onder andere de volgende zaken vastgelegd:
 - waar ziet de familie de onderneming staan over vijf tot tien jaar in termen van omvang, activiteiten en manier van ondernemen;
 - wat de invloed is van de familie op het beleid en de leiding van de onderneming;
 - de mogelijkheid dat in de toekomst niet-familieleden medeaandeelhouder worden.

D. Opvolging in leiding

3. Directieleden dragen bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de leiding over aan hun opvolger(s).
4. In principe blijft de algehele leiding van de onderneming in handen van de familie Buiting, mits er gekwalificeerde kandidaten zijn.

5. Voorafgaand aan een directiebenoeming hebben familieleden wat kennis en competenties betreft in de praktijk aangetoond als directielid te kunnen functioneren op een niveau dat past bij de toekomstige ontwikkeling van de onderneming.
6. De directie van de onderneming kan bestaan uit familieleden en niet-familieleden.

E. Opvolging in eigendom

1. Indien aandeelhouders zich volledig terugtrekken als werknemer in het bedrijf om elders een functie te aanvaarden, dan dienen zij hun aandelen aan te bieden aan de overige aandeelhouders. Uiterlijk op hun 67e dragen aandeelhouders hun aandelen over aan de volgende generatie.
2. Alleen kinderen die een functie vervullen in het bedrijf kunnen aandeelhouder zijn. Dit geldt ook voor kinderen die in de toekomst in het bedrijf gaan werken.
3. De intentie is de aandelen gelijkelijk te verdelen onder de opvolgers. Wel zullen maatregelen worden genomen die voorkomen dat er patstellingen in de besluitvorming kunnen ontstaan. De intentie is om het economisch eigendom te scheiden van de directievoering.
4. De bepaling van de waarde van de aandelen bij overdracht vindt plaats op basis van de Discounted Cash Flow-methode (DCF).

F. Familieleden in het bedrijf

1. Voor (partners van) familieleden bestaat de mogelijkheid in het bedrijf te komen werken onder de volgende voorwaarden:
 - er is sprake van een concrete vacature;
 - hij/zij is gekwalificeerd voor de betreffende functie door opleiding, ervaring en aantoonbare prestaties;
 - de beloning en de beoordeling van familieleden zijn net zoals bij iedere andere medewerker en volgen het loongebouw en het beoordelingssysteem van de onderneming, dat wil zeggen een marktconforme beloning met de CAO voor het Hoveniersbedrijf als uitgangspunt.
2. Familieleden (waaronder ook de eventuele partners die in het bedrijf werkzaam zijn) zetten zich extra in voor het bedrijf als dat nodig is. Zij hebben de bereidheid zich extra te verdiepen in zaken die de eigenlijke functie overtreffen, maar die van belang zijn voor de continuïteit van het familiebedrijf en de ondersteuning van elkaar.

G. Voorbereiding opvolgers

1. Voor iedere opvolgingskandidaat is er een individueel ontwikkelingsplan waarin te doorlopen functies, werkzaamheden en eventuele opleidingen zijn aangegeven. De opvolgers worden geacht zelf het initiatief te nemen. Het plan wordt besproken met en goedgekeurd door de directie. Het ontwikkelingsplan wordt jaarlijks bekeken en desgewenst bijgesteld.
2. Als een opvolger op de nominatie staat toe te treden de directie, dan vindt een assessment plaats door een deskundig bureau. De resultaten hiervan wegen mee in de beslissing om de betreffende persoon te laten toetreden. De resultaten zijn vooral

bedoeld om te bekijken op welke gebieden aanvullende ervaring en/of opleiding nodig is om optimaal in een leidinggevende positie te kunnen functioneren.

H. Rol overdragende generatie na de overdracht

1. De overdragende generatie kan na de overdracht van de leiding binnen de onderneming werkzaam blijven tot de leeftijd van 67 jaar.
2. Taken, bevoegdheden en beloning worden van tevoren besproken en vastgesteld met de directie.
3. Zolang de overdragende generatie nog aandeelhouder is of optreedt als financier van de onderneming, dan zal zij op enigerlei wijze medezeggenschap hebben in de strategische besluitvorming en de goedkeuring van het algehele beleid. Invulling van de rol gebeurt in nader overleg.

I. Overleg en besluitvorming

1. In juni vindt de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA) plaats waarin de directie de jaarrekening aan de overige aandeelhouders presenteert en een voorstel doet voor het (al dan niet) uit te keren dividend. Tijdens AvA wordt niet alleen de financiële stand van zaken binnen het bedrijf, maar ook de opvolging en voortgang van de ontwikkeling van de familieleden besproken. Tevens is het ondernemingsbeleid voor de komende jaren een vast agendapunt. Zowel het bespreken van nieuwe plannen als het bespreken en bewaken van de voortgang komen dan aan de orde.
2. Als zich bijzondere omstandigheden voordoen die zowel het bedrijf als de familie raken dan vindt er een familieberaad plaats. Familieleden die in het bedrijf werken, worden geacht deel te nemen aan het familieberaad. Ook overige familieleden zoals partners en niet (meer) in het bedrijf werkzame familieleden kunnen aanwezig zijn.
3. De besluitvorming over de onderneming is voorbehouden aan de directie en de aandeelhouders. Over nader te bepalen zaken kan het familieberaad geraadpleegd worden.
4. De aandeelhouders zorgen ervoor dat de bestuursstructuur van de onderneming zo is ingericht dat te allen tijde de continuïteit van de onderneming voorop staat. Er dienen beslissingen te kunnen worden genomen zonder dat er patstellingen ontstaan.
5. In geval van conflicten tussen aandeelhouders onderling of tussen aandeelhouders en directie, wordt een mediator ingeschakeld.

J. Aanpassing familiestatuu

1. Op verschillende punten zal het familiestatuu in de nabije toekomst aanpassing en verduidelijking behoeven. Dit is een taak van de directie.
2. Op de jaarlijkse AvA staat het familiestatuu op de agenda om te bekijken of het nog voldoet aan de doelstellingen en de praktijk.
3. Tenminste één keer in de vijf jaar wordt het familiestatuu zorgvuldig herzien.

Aldus overeengekomen op 3 december 2018, te Doetinchem.