



Trudeke Sillevius Smitt • Nieuws

7 min



## NIEUWS

## OK-functionaris Flip Schreurs: 'Je kunt een aparte artikelenreeks wijden aan broers'

In de serie over OK-functionarissen deze keer Flip Schreurs. Aandeelhoudersconflicten zijn net echtscheidingen, zegt hij. 'Maar in het ondernemingsrecht kun je nog steeds geen scheiding afdwingen wegens duurzame ontwrichting. (...) Er móet gewoon een soepele en vlotte manier in de wet komen om partijen ordentelijk uit elkaar te halen, zonder blijvende schade voor het bedrijf en voor henzelf.'



Bewaren

### U bent vooral bekend van het insolventierecht, maar u hebt dus een bredere praktijk?

'Of ik bekend ben weet ik niet, maar ik besteed ongeveer de helft van mijn tijd aan faillissementen en bedrijven in moeilijkheden, en de helft aan aandeelhoudersgeschillen en corporate litigation, waaronder de OK-benoemingen. Inmiddels heb ik als OK-functionaris alle verschillende rollen vervuld – aandeelhouder, bestuurder, commissaris, onderzoeker en procesbegeleider. Dat laatste is geen formele rol, maar als partijen op de zitting besluiten dat ze uit elkaar willen kan de Ondernemingskamer desgewenst een procesbegeleider aanwijzen als

een informele mediator, zonder speciale bevoegdheden. Ik had die rol in mijn allereerste benoeming, en ben recent weer als zodanig benoemd.'

### **Wat was die eerste zaak?**

'In een kantoor had je een kamp van accountants en één van fiscalisten. Het accountantskamp van kocht het fiscalistenkamp uit, maar ze moesten wel blijven samenwerken om een paar grote klanten te kunnen bedienen. Van kort voor Kerst tot vlak na Nieuwjaar hebben ze elkaar niet gesproken of gezien, maar is wel alles geregeld, inclusief toekomstige samenwerking. Er waren drie kamers waar de partijen en ik apart zaten, ik liep van kamer naar kamer. En bij de ondertekening kwam eerst de ene, en pas na hun vertrek de andere partij handtekeningen zetten.'

### **En toch schatte u in dat ze nog konden samenwerken?**

'Jazeker. Ze konden op de zitting elkaar de koppen inslaan, maar toen ik later bij ze doorvroeg spraken ze wel over elkaar op integere wijze.

## **Ik vraag vaak aan partijen: hoe ging het vroeger, toen het nog goed ging?'**

Ik vraag vaak aan partijen: hoe ging het vroeger, toen het nog goed ging? Meestal weten mensen dan nog precies wat de kwaliteiten van de ander waren. Dat is een mooi haakje; met dat resterende respect kun je iets creëren. Al is dat "iets" in negen van de tien gevallen een regeling om uit elkaar gaan.

Ik heb nu bijvoorbeeld een zaak van twee vrouwen die samen eigenaar zijn van een eetcafé. Ze zijn als stel gescheiden en ook de ondernemingsrechtelijke kwestie heeft alles van een echtscheiding. Maar ook zij weten heel uitdrukkelijk waarom ze een relatie hadden, en kunnen dat heel goed benoemen.'

### **Een zaak met alleen vrouwen – dat hoor je niet veel.**

'Vrouwen zijn in OK-zaken een minderheid, ja. Waar je overigens een aparte artikelenreeks aan zou kunnen wijden zijn broers.'

### **Is daar een andere dynamiek?**

'Ja, bij een gewoon zakelijk samenwerkingsverband heb je vaak een Dagobert en een Willie Wortel. Als de een er als financier inzit en de ander als uitvinder, kan het misgaan omdat deze mensen verschillend communiceren. Bij broers zie je vaak dat dingen van lang geleden een rol spelen – misschien had moeder veel aandacht voor de oudste, maar verslapte de aandacht bij nummer drie.

Stel dat één broer zich rotwerkt in het bedrijf en de ander niet actief is, terwijl ze als aandeelhouders gelijkelijk delen in de waardevermeerdering. Of dat de ene broer vorkheftruckchauffeur is en de ander een kanon van een bestuurder. Niemand vindt het gek als er dan een verschil is in beloning. Maar als aandeelhouder hebben ze evenveel zeggenschap en recht op dividend.'

### **Hoe los je dat dan op?**

'Je kunt met een stichting administratiekantoor, een STAK, zeggenschap en financieel belang uit elkaar halen. Soms zie je dat de leidinggevende broer aanpalende activiteiten in een andere vennootschap gaat onderbrengen. Je moet daar goed over nadenken voordat het ontspoord. Bijvoorbeeld door niet-actieve gezinsleden uit te kopen, eventueel met een winstaandeel over de nabije toekomst, dat kan vijf jaar zijn. Als er geen bereidheid is om een reëel bedrag te betalen, is het moeilijk op te lossen.

### **Een heel lastige vraag kan zijn wie moet vertrekken. Meestal zie je het als buitenstaander binnen een uur'**

Een heel lastige vraag kan zijn wie moet vertrekken. Meestal zie je het als buitenstaander binnen een uur, maar voor de betrokkene zelf kan het ondenkbaar zijn, door onvoldoende zelfreflectie: wat zijn mijn mogelijkheden, hoeveel draagvlak heb ik in de onderneming? Dat inzicht moet soms groeien.'

### **En hoe bepaal je de waarde?**

'Als hij over uitkoop van een medeaandeelhouder praat, zegt de bestuurder dat het bedrijf – dat hij toch zo geweldig leidt – niks waard is. Ik stuur vaak aan op een objectieve waardebeoordeling, dan zie je dat bied- en laatprijs vanzelf dichterbij elkaar komen. En ik houd partijen voor dat de waarde van datgene waar ze om strijden lijdt onder het geschil zelf. De vergelijking met een vechtscheiding is heel reëel: de kinderen zijn het eerste slachtoffer.

Daarom werkt de OK-procedure zo fantastisch: het is de kortste weg om de impasse te doorbreken. Het speelveld verandert, partijen hebben even geen autoriteit, geen bevoegdheden, kunnen geen misbruik van hun positie maken. Als advocaat raad ik het cliënten daarom ook regelmatig aan. En andersom, als mijn cliënt door de wederpartij in een enquêteprocedure wordt betrokken, bespreek ik dat met de cliënt: je kunt je enorm verzetten, maar laten we het zien als een kans om het verleden achter je te laten.'

### **Maar zo'n procedure met al die benoemingen kost toch verschrikkelijk veel geld?**

## We hebben de geschillenregeling waarmee je kunt uittreden of uitstoten, maar die werkt niet goed'

'Ik vind van niet, het is de snelste oplossing. Bij aandeelhoudersconflicten hebben we een systeem dat lijkt op het echtscheidingsrecht van vóór 1971: je kunt niet uit elkaar op grond van duurzame ontwrichting. We hebben de geschillenregeling waarmee je kunt uittreden of uitstoten, maar die werkt niet goed. Daarom gaat iedereen richting enquêteprocedure, maar daarin kan de Ondernemingskamer een partij nog altijd niet dwingen om de aandelen over te dragen.

Eén van beide procedures moet verbeteren, dat is iets waar ik mij sterk voor maak. Ik heb meegemaakt dat iemand mede door een eindeloos conflict in het familiebedrijf zelfmoord pleegde. Er móet gewoon een soepele en vlotte manier in de wet komen om partijen ordentelijk uit elkaar te halen, zonder blijvende schade voor het bedrijf en voor henzelf.'



### Meest gelezen



Lengte processtukken: hoeveel pagina's hadden de advocaten nodig om hun zaak te bepleiten?



'ESG-due diligence': een belangrijke blinde vlek



Q&A hoogleraar Evert Verhulp over 'coronacorvee' Wibra: 'Dit voelt niet goed'