

Laisser sa marque

« Ne manger qu'un steak par jour, communiquer ce qu'on a créé et ce qui nous a plu, et laisser une trace de son passage à sa manière », telle était la philosophie d'Arnold Rosenberg à l'approche de la retraite. Ce sentiment, beaucoup de propriétaires d'entreprise prospères le partagent.

Arnold Rosenberg commence sa carrière en tant qu'ingénieur de systèmes à l'époque où les ordinateurs ne sont qu'à leurs balbutiements et occupent un étage tout entier d'un immeuble de bureaux. Exaspéré par la bureaucratie à laquelle il se heurte dans son emploi de fonctionnaire, il décide de se lancer en affaires et ouvre un bureau à Ottawa pour mettre en œuvre et commercialiser ses idées de logiciels. L'entreprise connaît un essor rapide et devient un grand concepteur et distributeur de logiciels éducatifs et scientifiques qui bénéficie d'une clientèle internationale.

C'est à 61 ans que l'idée de quitter l'entreprise et d'abandonner son rôle de gestionnaire au quotidien commence à germer dans l'esprit d'Arnold. « On se regarde dans le miroir et on se découvre des cheveux gris, puis on se rend compte qu'on est appelé à disparaître », constate-t-il. Cette prise de conscience est particulièrement douce-amère pour le propriétaire d'entreprise, car elle implique de se défaire de l'entreprise qu'il a bâtie en partant de zéro.

Arnold savait qu'il s'agissait d'une étape importante dans le cycle de vie de son entreprise. « Les gens consacrent beaucoup d'énergie à la formation et à la préparation à la carrière, mais rares sont ceux qui mettent autant de temps et d'ardeur pour planifier leur retraite. » Beaucoup de gens ne commencent à planifier leur retraite qu'à un certain âge, alors que ce processus devrait s'échelonner sur toute une carrière. La création de son entreprise a été pour Arnold l'occasion de faire affaire avec des professionnels du droit, des professionnels en services

financiers et des fiscalistes qui possédaient des connaissances en matière de retraite. Tirant parti de leur expertise, il a planifié sa retraite tôt. « À l'époque, cela a demandé bien des efforts, mais à présent, j'ai tout le loisir d'examiner les options qui s'offrent à moi, et mes enfants ont carte blanche pour choisir le rôle qu'ils souhaitent jouer. »

Une fois son plan de retraite tout tracé, Arnold a eu plus de temps pour se concentrer sur le transfert de son entreprise, lui qui prévoit se retirer. « Beaucoup de gens dans ma situation comptent sur leurs enfants pour perpétuer l'héritage familial, mais j'ai toujours pensé que cela imposait un fardeau injustifié à la prochaine génération. » Arnold, dont le fils travaille dans le domaine des services bancaires et dont la fille pratique le droit, estime que ses enfants sont à même de choisir leur parcours de carrière : « S'ils veulent s'impliquer dans l'entreprise, c'est à eux de prendre cette décision. »

Les enfants d'Arnold n'ayant pas démontré un vif intérêt pour la direction de l'entreprise, un régime d'options d'achat d'actions pourrait être un bon moyen de retenir les employés talentueux au sein de l'organisation. Cela permettrait à Arnold de leur proposer des mesures incitatives tout en conservant le contrôle de l'entreprise.

Désireux de trouver un moyen avantageux sur le plan fiscal de transférer ses actifs à la génération montante, Arnold a établi une société de portefeuille détenue conjointement par ses deux enfants. « Ils n'ont aucun droit de vote, mais, techniquement, ils en tirent tous les avantages financiers.

Il s'agit essentiellement d'un portefeuille de placements », explique-t-il. Cette stratégie lui a permis d'éliminer les répercussions fiscales de son entreprise pour sa succession. Cependant, Arnold devrait également être prêt à faire appel à des tiers médiateurs pour résoudre les conflits si jamais ses enfants étaient en désaccord sur des questions touchant l'entreprise.

Aujourd'hui, Arnold continue d'apporter sa contribution à l'entreprise et lance à la blague : « Il est fort possible, en fait, qu'ils soient obligés de me montrer la sortie. » Comme ses responsabilités dans l'entreprise sont transférées à une nouvelle direction, Arnold espère participer davantage à des activités de bienfaisance dans sa collectivité : « Je pourrais réunir un groupe d'amis pour entreprendre un projet et le mener à bien, et peut-être me servir de mon influence – j'adorerais cela. »

À part donner de son temps, Arnold compte offrir certains actifs, à son décès, aux organismes de bienfaisance qu'il soutient. « Il s'agira de dons anonymes – être reconnu pour mes bonnes actions, cela ne m'intéresse pas du tout, mais j'estime que certains organismes de bienfaisance méritent mon argent. » Arnold pourrait aussi envisager la création d'une fondation privée ou d'un fonds à vocation arrêtée par le donateur pour faire des dons de son vivant. Cette mesure l'aiderait aussi à réaliser son objectif de réduction d'impôt.

En planifiant en amont sa retraite et sa sortie, Arnold a établi une structure qui garantit la stabilité de son entreprise et donne à ses enfants la souplesse nécessaire à la prise de décisions concernant leur carrière.

Source

Ce témoignage de client est un résumé tiré du livre de Sarah Kruger et de Sean Foran, *Succession Stories from the Front Line* (BMO Banque de Montréal, 2008), pages 79-85.

BMO  **Gestion de patrimoine**

lci, pour vous.^{MD}

Cette publication de BMO Gestion de patrimoine est présentée à titre informatif seulement; elle n'est pas conçue et ne doit pas être considérée comme une source de conseils professionnels. Son contenu provient de sources considérées comme fiables au moment de sa publication, mais BMO Gestion de patrimoine ne peut en garantir ni l'exhaustivité ni l'exactitude. Pour obtenir des conseils professionnels concernant votre situation personnelle ou financière, adressez-vous à votre représentant BMO. Les commentaires émis dans cette publication n'ont pas pour but de constituer une analyse définitive des conditions d'application de l'impôt ni des lois sur les fiducies et les successions. Ce sont des commentaires de nature générale, et nous recommandons au lecteur d'obtenir des conseils professionnels sur la situation fiscale qui lui est propre.

BMO Gestion de patrimoine est le nom sous lequel la Banque de Montréal et certaines de ses sociétés affiliées offrent des produits et des services de gestion de patrimoine. Les produits et les services ne sont pas tous offerts par toutes les entités juridiques au sein de BMO Gestion de patrimoine.

BMO Banque privée fait partie de BMO Gestion de patrimoine. Les services bancaires sont offerts par l'entremise de la Banque de Montréal. Les services de gestion de placements sont offerts par BMO Gestion privée de placements inc., une filiale indirecte de la Banque de Montréal. Les services de planification et de garde de valeurs ainsi que les services successoraux et fiduciaires sont offerts par la Société de fiducie BMO, filiale en propriété exclusive de la Banque de Montréal.

BMO Nesbitt Burns Inc. offre une gamme complète de services de placement, et est une filiale en propriété exclusive de la Banque de Montréal. Si vous êtes déjà un client de BMO Nesbitt Burns Inc., veuillez communiquer avec votre conseiller en placement pour obtenir plus de précisions. Tous les conseils et produits d'assurance sont offerts par des agents d'assurance vie autorisés et, au Québec, par des conseillers en sécurité financière par l'intermédiaire de BMO Nesbitt Burns Services financiers Inc.

^{MD} « BMO (le médaillon contenant le M souligné) » est une marque de commerce déposée de la Banque de Montréal, utilisée sous licence.

Tous droits réservés. La reproduction du document, sous quelque forme que ce soit, ou son utilisation à titre de référence dans toute autre publication, est interdite sans l'autorisation écrite expresse de BMO Gestion de patrimoine.