

Liderii afacerilor de familie europene se pregatesc sa transfere controlul catre generatia urmatoare



Reprezentanții afacerilor de familie din Europa rămân optimiști cu privire la viitor, iar inovația și războiul pentru talent rămân între principalele provocări și priorități pentru lideri, arată a 8-a ediție a Barometrului European pentru Afaceri de Familie, un sondaj al companiilor din 27 de țări europene, inclusiv România.

Reprezentanții afacerilor de familie din Europa rămân optimiști cu privire la viitor, într-o perioadă în care incertitudinile economice și geopolitice se amplifică. Inovația, formarea profesională, educația și diversificarea sunt priorități esențiale, pe măsura ce liderii se adaptează la o lume în continuă schimbare, iar planificarea succesiunii este din ce în ce mai prezentă în planurile lor de viitor.

Acestea sunt printre principalele concluzii celei de-a 8-a ediții a Barometrului European pentru Afaceri de Familie, un sondaj al întreprinderilor familiale din Europa dezvoltat de KPMG Enterprise și European Family Business (EFB). Cercetătorii au intervievat 1.613 directori de afaceri de familie din 27 de țări europene, inclusiv România, pentru raportul din acest an.

„Afacerile de familie din Europa se confruntă cu războaiele comerciale, incertitudinea geopolitică, temerile de recesiune, populismul în creștere, Brexit și criza climatică. Cu ani în urmă, oricare dintre aceste probleme ar fi putut declanșa o încetinire economică și un pesimism extins în afaceri,” spune **Jonathan Lavender, Președinte KPMG Enterprise & Co-lider KPMG Enterprise Family Business**. „Deși se confruntă cu numeroase provocări, reprezentanții afacerilor de familie rămân optimiști în ceea ce privește viitorul. Comunitatea de afaceri din Europa poate avea încredere că vom depăși orice obstacol.”

Aspecte cheie

- 62% dintre respondenți sunt încrezatori sau foarte încrezatori în perspectivele afacerii lor pentru următoarele 12 luni. Optimismul este deosebit de ridicat în rândul întreprinderilor familiale din Irlanda (91%), Portugalia (78%) și Olanda (67%).
- 59% dintre respondenți au raportat o creștere a cifrei de afaceri în ultimele 12 luni, iar pentru 28% cifra de afaceri a rămas constantă.
- 72% spun că inovația este o prioritate esențială pentru următorii 2 ani, împreună cu educarea și formarea forței de muncă (64%) și diversificarea (50%).
- 63% dintre respondenți consideră că războiul pentru talent este cea mai mare provocare în afaceri, în creștere față de 53% anul trecut. 62% dintre respondenți au temeri legate de scăderea rentabilității, iar 60% sunt îngrijorați de schimbările legislative.
- 37% dintre respondenți au raportat o creștere a activității internaționale în ultimele 12 luni.

Sucesiunea ramâne o prioritate pentru afacerile de familie care privesc spre viitor

Sucesiunea va deveni un subiect critic pentru întreprinderile de familie din toată Europa în următorii 5-10 ani. Se estimează ca 15,4 trilioane de dolari vor fi transferați în acest proces la nivel global până în 2030, dintre care 3,2 miliarde USD în Europa.

Conform ediției 2019 a sondajului, 35 la suta dintre respondenți au afirmat că intenționează să-și transfere proprietatea asupra afacerii către generația următoare și 33 la suta vor transmite și responsabilitățile de conducere. Doar 27 la suta afirmă că intenționează să transfere responsabilitățile de supraveghere, sugerând că generația actuală de lideri ar dori să pastreze controlul asupra afacerilor pentru o perioadă mai lungă de timp.

În timp ce 84% dintre respondenți spun că în prezent au un membru al familiei care ocupă rol de președinte sau director general, doar 62 la suta consideră că un membru al familiei va ocupa acest rol în anii următori.

„Întreprinderile familiale mai vechi au membri ai familiei care se ocupă de afacere, dar acest lucru poate deveni mai puțin comun în viitor. Necesitatea experienței externe va deveni din ce în ce mai evidentă pentru că afacerile de familie să navigheze într-un mediu complex și în continua schimbare. Pe măsura ce întreprinderile devin mai globalizate și mai digitale, conducerea executivă externă poate aduce experiența, abilitățile și perspectiva independentă necesare inovării, astfel încât să își asume riscuri strategice și să prospere”, spune **Tom McGinness**, *co-lider KPMG Enterprise Family Business*.

Ramona Jurubița, *Country Managing Partner, KPMG în România*, afirmă: “Acest studiu arată cât de importante sunt afacerile de familie în economia globală. Este o veste bună că o majoritate clară dintre respondenți își pastrează încrederea în viitor, deși se confruntă cu provocări geopolitice și economice, pe fondul unei cifre de afaceri în creștere în ultimele 12 luni.”

Richard Perrin, *Partener, Head of Advisory, KPMG în România*, adaugă: “Raportul arată că multe dintre afacerile de familie sunt inovative și se concentrează pe schimbările necesare unui viitor prosper, iar mulți lideri vor să investească în dezvoltarea profesională a angajaților. Cu toate acestea, afacerile de familie se confruntă cu o provocare unică. Trebuie să găsească echilibrul între tradiție și inovație și să înțeleagă beneficiile pe care le poate aduce un profesionist din afara familiei pentru creșterea afacerii. Planificarea succesiunii este critică și nu ar trebui percepută ca un eveniment izolat, ci mai degrabă ca un proces de durată, pe măsura că noile generații sunt incluse gradual în afacere.”

René Schöb, *Partener, Head of Tax and Legal, KPMG în România*, detaliază: “Un element de maturitate în studiu releva că 34% dintre liderii afacerilor de familie consideră că gestionarea riscurilor fiscale este un element esențial în procesul de tranziție între generații sau către un nou management. Afacerile de familie au nevoi fiscale distincte, potențial complexe, așadar este important să beneficieze de consultanța fiscală adecvată astfel încât să achite taxele corecte și să evite surprizele neplăcute.”

Madalina Racovițan, *Partener, Head of People Services, KPMG în România*, adaugă: “Investiția în oameni este crucială pentru succes în mediul competitiv de astăzi, iar raportul arată că afacerile de familie înțeleg nevoia de dezvoltare a angajaților cu abilitățile și cunoștințele necesare într-un mediu aflat în continua schimbare. Este cu atât mai important în contextul în care inovația este percepută ca esențială pentru succesul afacerilor. Așadar, este încurajator că 64% dintre liderii intervievați consideră că educația și formarea profesională a angajaților sunt priorități importante pentru următorii doi ani.

Întreprinderile familiale europene rămân angajate în proiectul european

Pe masura ce se instaleaza o noua Comisie Europeana și Parlamentul UE, întreprinderile familiale europene se așteapta ca politicienii sa puna comerțul pe agenda priorităților. Unul din trei respondenți (35 la suta) considera ca prioritatea esențială a UE ar trebui sa fie finalizarea pieței unice europene, în timp ce 20% dintre aceștia considera ca prioritatea UE ar trebui sa fie promovarea comerțului liber.

Alte priorități menționate de liderii afacerilor de familie sunt transformarea sistemului de învățământ astfel încât sa pregateasca studenții Europei pentru locurile de munca ale viitorului, pentru schimbarile climatice și pentru reglementarea economiei digitale.

„Este încurajator sa observam o oarecare aliniere între interesele întreprinderilor de familie și cele ale politicienilor europeni, prin faptul ca exista o ambiție comuna de îmbrățișare a reformelor necesare, schimburile comerciale ulterioare și finalizarea pieței unice. Afacerile doresc ca vocea sa le fie auzita pe masura ce reformele se vor concretiza ”, remarca **Olaf Leurs**, *Tax Partner, Meijburg & Co, KPMG în Olanda*.