
Odborný článok

<i>Autor</i>	Todd Bradshaw, Country Managing Partner, PwC
<i>Médium</i>	Hospodárske noviny, rubrika Ako to vidím ja
<i>Dátum</i>	18. júl 2014
<i>Online</i>	http://komentare.hnonline.sk/komentare-167/nastupnictvo-a-rodinny-biznis-624840

Nástupníctvo a rodinný biznis

Jedným z najväčších problémov rodinných firiem je prechod vlastníctva z jednej generácie na druhú. Náš prieskum ukázal, že 81% rodinných firiem na Slovensku plánuje previesť vlastníctvo na ďalšiu generáciu. Prekvapením bolo štatistické zistenie, že len jedna štvrtina rodinných firiem na Slovensku má vypracovaný plán nástupníctva.

Zatiaľ čo zámerom je hladký prechod, realita býva často veľmi odlišná. Každé delenie úloh, zodpovedností a prevod majetku medzi rodinnými príslušníkmi so sebou prináša potenciál pre obrovský konflikt. Pôvodne dobrý úmysel môže mať katastrofálne následky v prípade, že sa hlboko naštrbia vzťahy medzi rodinnými príslušníkmi a manažérmi firmy. Preto je veľmi dôležité, aby plán prevodu rodinného podnikania obsahoval aj mechanizmus riešenia sporov - i keď sa zdá trochu nezvyklé, aby bol medzi členmi rodiny stanovený formálny mechanizmus.

Bežnou chybou je predpokladať, že ďalšia generácia jednoducho prevezme biznis bez akéhokoľvek dôkladného plánovania a prípravy na zmeny. Majú rodinní príslušníci naozaj záujem prevziať biznis? Majú rovnakú pracovnú morálku a potrebné zručnosti? V našom prieskume rodinných firiem sme zistili, že majitelia sa najviac obávajú toho, že ďalšia generácia nebude schopná zvládať stres a tlak, ktorý podnikanie prináša.

Hovorí sa, že rodinný majetok zriedka prežije tri generácie a viac. Zvyčajne stráca hodnotu kvôli zlému investovaniu, daniam a nesprávnemu manažmentu. V zahraničí sa rodinný majetok bežne vkladá do trustových fondov, aby z neho mohli profitovať ďalšie generácie. Tieto však nemajú úplnú slobodu pri predaji alebo disponovaní s vloženými aktívami. Využívanie trustových fondov nie je na Slovensku bežné, hoci v prípade veľkých rodinných firiem sú spoľahlivou alternatívou, ktorú by bolo potrebné zvážiť - najmä v prípade pasívnych investícií ako sú nehnuteľnosti, dlhopisy a akcie.

Succession and the family business

One of the largest challenges for a family business is transitioning ownership from one generation to the next. In our family business survey we found that 81% of Slovak family business owners intend to transfer ownership to the next generation. The surprising statistic was that only a quarter of Slovak family businesses actually have a plan for succession.

While the intention is to have a smooth transition, the reality is often very different. Any time you divide roles, responsibilities and transfer assets between family members, there is the potential for huge conflict. The original good intention can have a disastrous outcome if it leaves deep rifts within the family and managers of the business. For this reason it is important to include a dispute mechanism in any family business transition plan, even if it seems a little strange having such a formal mechanism between family members.

A common mistake is to assume that the next generation will simply take over the business without any careful planning or transition. Do the family members really want to take over the business, do they have the same work ethic and do they have the skills? In our Slovak family business survey we



found that business owners mostly feared that the next generation will not be able to handle the stress and pressure that comes with the business.

They say that family wealth rarely survives 3 generations or more. Wealth is usually lost through bad investments, taxes and poor management. Trusts are commonly used to hold family assets in other countries so that future generations can benefit from the income from family assets but they do not have full freedom to sell or dispose of the underlying assets. Trusts are not commonly used in Slovakia, however for larger family businesses they are a credible option that should be considered especially for holding passive investments such as property, bonds and shares.