

Familiekontoret under udvikling

I slutningen af 1900-tallet etablerede Rockefeller familien det første kendte familiekontor, men vi skal helt frem til 1980erne før familiekontoret blev et mainstream begreb. Siden 2005 har antallet af familiekontorer været i kraftig vækst proportionelt med, at antallet af formuende familier er steget støt. Faktisk er halvdelen af verdens familiekontorer blevet etableret inden for de seneste 15 år.

På globalt plan forventes et regulært boom i familiekontorer over de næste 3-5 år. F.eks. er kategorien 'kinesiske iværksættere' vokset til at være den andenstørste gruppe af verdens milliardærer. I 2017 var det imidlertid kun 5% af verdens familiekontorer, der var placeret i Asien, men lokationer som Singapore gearer nu op til at huse et stigende antal familiekontorer for Asiens formuende familier.

Traditionelt set er familiekontoret typisk kendt for at hjælpe den formuende familie med:

- Skatteplanlægning
- Investeringsstrategi
- Formueforvaltning
- Juridisk rådgivning
- Håndtering af fast ejendom
- Planlægning af generationsskifte
- Strategi for og forankring af filantropiske tiltag
- Servicefunktioner som indkøb, husførelse, rejseplanlægning

Imidlertid er kravene og forventningerne til det moderne familiekontor under kraftig udvikling efterhånden som verden får flere og flere nye, yngre milliardærer.

Verdens milliardærer stiller nye krav

2020 bød på det højeste antal globale milliardærer nogensinde. På trods af pandemien steg deres formuer med 27%. Det er nu op til familiekontorerne at følge med kravene fra de nye formuende familier i forhold til at forvalte deres stigende formuer. H&B har her samlet en liste med syv af de største udfordringer for det lokale og globale familiekontor i 2021 og fremefter.

1. Planlægning af generationsskiftet

Det er en evergreen blandt familiekontorer. Altid på agendaen, sjældent helt i mål. Ifølge en 2020 rapport fra UBS har en tredjedel af familiekontorerne ingen plan for generationsskifte.

2. Kompetenceudvikling af familiemedlemmer, så de kan blive ansvarlige formueforvaltere

Endnu en klassiker for familiekontoret, som dog ofte er vanskelig at få hold på. Her påviser rapporten fra UBS, at europæiske familiekontorer halter bagefter Asien og USA, når det handler om at forberede næste generation til at være dygtige formueforvaltere.

3. Implementering af risikovurdering og handlingsplan

Hvis der var én ting, vi lærte af 2020, så var det nødvendigheden af altid at være beredt. Familiekontoret vil også oftere håndtere mere globale familier, hvorved risikovurderingen bør være mere nuanceret og tage højde for trusselsbilleder uden for Danmark.

4. Branding af familienavnet

Hvem er vi? Hvad vil vi stå for? Hvordan vil vi huskes? Særligt de yngre formuende familier har et stort ønske om at skille sig ud ved at have fokus på personlig branding. Familiekontoret vil møde nye krav om at få styr på familiens kernefortælling, så der kan skabes identitet og tilhørsforhold for de kommende generationer.

5. Den bæredygtige og socialt ansvarlige familie

Ved familiekontoret nok om SDG målene og impact investing? Bæredygtige investeringer tilfredsstiller både ønsket om afkast - i modsætning til ren filantropi - og ønsket om at gøre en forskel og bidrage til en positiv samfundsudvikling. Desuden er fokus på impact investing også en måde, hvorpå familiekontoret kan bidrage til at skabe fællesskab på tværs af generationer i familien og handle i synergi med familiens værdier.

6. Prince Charles effekten

Vi lever længere, og derfor sker generationsskifter senere og senere. Imens skal anden eller tredje generation holde sig varme i start-boksen langt op i den modne alder. Ofte er det op til familiekontoret at holde motivationen oppe, sørge for kontinuerlig kompetenceudvikling og være initiativtager til forhandlingerne omkring en exit/entry dato.

7. Håndtering af dynamikken i den moderne familie

Hvem er 'rigtig' familie i den moderne familiestruktur, der ofte består af stedbørn, halvsøskende, samlevende, bonusforældre og regnbuekonstellationer? Her er

familieforfatningen det bedste værktøj for den family officer, der prøver at holde styr på relationerne og det enkelte familiemedlems forventninger og krav til involvering.

Kontakt os gerne for at høre mere om etableringen af et familiekontor eller om kompetenceudvikling på familiekontoret.

Du kan også tilmelde dig H&Bs nyhedsbrev om Aktivt Familieejerskab her

<https://hildebrandtbrandi.com/aktivtfamilieejerskab/>

Kilde: UBS Global Family Office Report 2020



SØREN BRANDI
Managing Partner
sb@hildebrandtbrandi.com



ANNE-SOFIE VAN DEN BORN REHFELD
Engagement Partner
asr@hildebrandtbrandi.com



SOFIE TEILMANN GILDSIG
Senior Advisor
stg@hildebrandtbrandi.com



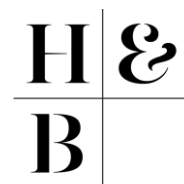
STINE SOFIE BISGAARD
Senior Advisor
ssb@hildebrandtbrandi.com

Om H&B

H&B hjælper vi topledelse i ambitiøse organisationer med at opnå toppræstationer og løse deres vigtigste udfordringer – for mennesker, med mennesker, som mennesker. Gennem værdiskabende rådgivning og robust eksekvering ruster vi vores klienter til fremtiden.

Vi er en uafhængig rådgiver for familieejede virksomheder, familier og familiekontorer. Vi bistår i konkrete udviklingsforløb og på ad hoc basis over mange år.

[Læs mere på hildebrandtbrandi.com/aktivtfamilieejerskab](https://hildebrandtbrandi.com/aktivtfamilieejerskab)



REAL VALUE. REAL PEOPLE.