



SUFABU

SUCCESSION IN FAMILY BUSINESSES



**SAMMENDRAGSRAPPORT, 2020
FAMILIEBEDRIFTERS STÅSTED I SAMFUNNET OG STATUS PÅ GENERASJONSSKIFTER
OG ETTERFØLGERPLANLEGGING**



SAMMENDRAGSRAPPORT, 2020

FAMILIEBEDRIFTERS STÅSTED I SAMFUNNET OG STATUS PÅ GENERASJONSSKIFTER OG ETTERFØLGERPLANLEGGING

OPPSUMMERING



Denne sammendragsrapporten for ERASMUS+ prosjektet SUFABU (Prosjekt #2019-1-CZ01-KA204-061268) har blitt utviklet og innhentet fra partnerorganisasjonenes nasjonale rapporter.

Familieselskaper er selve ryggraden i økonomien i alle landene involvert i prosjektet; fra Norge til Spania, Tsjekkia til Storbritannia, Italia til Belgia. De gir flere millioner arbeidsmuligheter og bidrar betraktelig til landenes BNP.

Likevel, selv om de er fundamentale for den økonomiske utviklingen og veksten, er det kun Tsjekkia som har nedfelt en grundig definisjon av et familieselskap i lovtekst, som gjør det lettere å samle inn data og målrettet tjenester. Siden 1. mars 2020 har man kunnet registrere et selskap som et "familieselskap" i foreningen for små og mellomstore bedrifter, hvis de møter det som står definert i loven. Registreringen er gyldig for tre år og er linket til en ministeriell forretningsportal. Registreringen er frivillig og gir bedrifter til å søke om rentefrie lån og gunstige garantier fra Czech-Moravian Guarantee and Development Bank (CMZRB). Det er en definisjon i italiensk lov, men den har begrenset verdi; fra et juridisk standpunkt. Definisjonen identifiserer familiebedrifter hvor familiemedlemmer jobber sammen, men det er kun gründeren som blir anerkjent som eier.

Når det kommer til generasjonsskifte, viser globale tall at omlag 30% av familiebedriftene blir overført fra første til andre generasjon. (EFB, 2012, KPMG, 2011)¹. Andelen generasjonsskifte er høyere enn det som er rapportert av partnerkonsortium, hvor mellom 8 og 37 prosent har klart seg videre til andregenerasjon. Disse tallene viser oss uansett at det definitivt er et friksjonspunkt for familieselskaper når det kommer til generasjonsskifter, og selv om de fleste landene kan gi råd og støtte gjennom handel og økonomiske utviklingsbyråer, så er det lite uformell læring der ute for familieselskaper som vil prøve å planlegge generasjonsskifte.

Denne rapporten vil danne et grunnlag for prosjektet på veien videre, for å kunne gi familieselskaper informasjonen de trenger for å suksessfullt planlegge og gjennomføre skiftet fra den ene generasjonen til den andre, uavhengig om det er et lederbytte, eierbytte eller begge deler.



¹ EFB. 2012. Family Business Statistics. Retrieved from: <http://www.europeanfamilybusinesses.eu/uploads/Modules/Publications/family-business-statistics.pdf>
KPMG. 2011. Family Business Succession. Retrieved from: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2015/07/3468-succession.pdf>



DEFINISJON



Et nøkkelspørsmål som ble undersøkt av partnerne i deres respektive land (Tsjekkia, Norge, Spania, Italia, Belgia, Storbritannia) var hvorvidt det var en definisjon i loven for familieselskaper. Det viser seg at det er ikke er noen grundig definisjon i noen andre land enn Tsjekkia, som forankret en definisjon i loven gjennom en regjeringsresolusjon i 2019. Den tsjekkiske veien til en juridisk definisjon kan være knyttet til historien etter 1989, da familieselskaper vokste eksponentielt i årene etter den sosialistiske æraen i landet. Nå som disse bedriftene nærmer seg å bli 30 år gamle, har mange innsett det umiddelbare behovet for en planlegging av generasjonsskifte.

«En familiebedrift er en familieeid virksomhet eller et enkeltmannsforetak.

1. En familiebedrift er et aksjeselskap (AS) eller allmennaksjeselskap (ASA) der mer enn halvparten av aksjene er eid av medlemmer av en familie og minst ett familiemedlem er representert i styret, eller familie direkte eller indirekte har flertallet av stemmeretten og minst ett familiemedlem er representert i styret. En virksomhet som er eid helt eller delvis av en stiftelse blir også definert som en familiebedrift når stiftelsen er etablert av grunnleggerens familie.
2. Et enkeltmannsforetak blir definert som en familiebedrift hvis minst to familiemedlemmer er involvert i daglig drift og minst et familiemedlem har fagbrev eller lisens som er en forutsetning for virksomheten
3. I denne sammenheng blir familie definert som samboere og ektefeller eller personer beslektet gjennom blodsband. Mindreårige eiere må presenteres gjennom foresatt eller verge.



Det er en definisjon i italiensk lov, men den vurderes som mindre hensiktsmessige enn den tsjekkiske definisjonen. Den italienske definisjonen ble først introdusert med reformen av familie loven i 1975 (artikkel 230 i italiensk sivilloven), og identifiserer familiebedrifter som bedrifter hvor eieren og familiemedlemmer driver virksomheten sammen.

For land uten en formell definisjon, er andre definisjoner brukt. Dette kan føre til utfordringer, som en definisjon i Norge gitt av Handelshøyskolen BI, som sier «en familiebedrift er minimum 50% eid av personer som er relatert gjennom blodsband eller giftemål», noe som betyr at et familieselskap eid av tre forskjellige familier (med 33 prosents andel hver) ikke ville blitt klassifisert som et familieselskap ved BIs definisjon. Family Business Norway mener derfor en formell definisjon vil ha sine ulemper på grunn av vanskeligheten med å finne en perfekt juridisk definisjon av et familieselskap.

Belgia har heller ingen juridisk definisjon av et familieselskap, men de har en «belgisk» definisjon som er ikke er nedfelt i lov. Definisjonen identifiserer et selskap som et familieselskap hvis den kontrollerende familien har majoriteten av de stemmeberettigede aksjene og minst ett medlem av familien er med i ett av de styrende organene eller i ledelsen til selskapet. Selv om det ikke en juridisk bindende definisjon, så referer belgisk lovgivning eksplisitt til «familieselskaper» i noen områder, dog ikke i selskapsrett.





DATA



Fra de nasjonale rapportene (vedlegg²) er det tydelig at familieselskaper er nødvendige og et fundament i den nasjonale økonomien til alle partnerlandene.

I Storbritannia utgjør familieselskaper 85 prosent av britiske næringsliv, de sysselsetter over 12 millioner arbeidstakere og bidrar med 25 prosent av Storbritannias BNP. Spanske familieselskaper utgjør 88 prosent av spansk næringsliv, de sysselsetter over 6,5 millioner arbeidstakere og bidrar med 57 prosent av den spanske privat sektorens BNP. Italia har tilsvarende tall med 87% av alle bedrifter er familieeid. Belgia, Norge og Tsjekia har lignende tall, hvor 70 til 80 prosent av alle private bedrifter er familieeid.

Tabell 1: Familieselskaper i de forskjellige landene

Land	% av selskaper som er familieeid	Antall ansatte i familieselskaper	% av landets BNP skapt gjennom familieselskaper
Belgia	77%	45% av total arbeidskraft	33%
Tsjekia *	Estimert til 80%	Estimert til 2,000,000	Estimert til >50%
Italia	87%	13,400,000 (76%)	>57%
Norge	70% (privat sektor)	630,000	Ingen tall tilgjengelig
Spania	>88%	>6,500,000	>57% (privat sektor)
Storbritannia	85%	>12,000,000	25%

Tabell 2: Familieselskaper etter generasjonsskifter

Land	% av familieselskaper som er i første generasjon	% av familieselskaper som er i andre generasjon	% av familieselskaper som er i tredje generasjon eller høyere
Belgia	63% (tall fra 2011)	27% (tall fra 2011)	9% (tall fra 2011)
Tsjekia *	Estimert til 90%	Estimert til 9%	Estimert til 1%
Italia	Ingen tall tilgjengelig	Ingen tall tilgjengelig	Ingen tall tilgjengelig
Norge	Ingen tall tilgjengelig	Ingen tall tilgjengelig	Ingen tall tilgjengelig
Spania	53.6%	37.3%	9.2%
Storbritannia	86%	8.5%	3%

Mens generasjonsdataene over viser noen små forskjeller på tvers av landene, har partnerne samlet inn ytterligere data som viser at om lag 30% prosent av familieselskaper globalt går videre til andre generasjon, mens omlag 12 prosent går videre til tredje generasjon. Selv om alle partnerne ikke kunne finne relevante tall for sine land, så viser tallene man har tilsvarende utfordringer etter hvert som familieselskapet går gjennom overtagelsesfasene, hvor Storbritannia og Tsjekia viser et oppsiktsvekkende fall mellom første- og andre generasjon. En årsak til det kan være økningen i antall små bedrifter som den teknologiske revolusjonen har muliggjort. Det kan ha ført til at mange nye unge familieselskaper blåser opp tallene for første generasjonsselskaper, selskaper som foreløpig ikke har kommet til et mulig generasjonsskifte.

PLANLEGGING AV GENERASJONSSKIFTE



Undersøkelser på tvers av partnerskapet som ser på planlegging av generasjonsskifte er noe blandede. En tsjekkisk rapport fra 2018 antyder at 57 prosent av familieselskapene planlegger å overføre selskapet til et annet familiemedlem, selv om kun fem prosent hadde forberedt en plan for overtagelse. Selv om vi ikke finner lignende tall i Italia, var det en tendens i de innsamlede dataene som viste en motvilje for eldre generasjoner å overføre ledelsen av bedriften til de neste generasjonene, med en minoritet som trodde det ville bli en overtagelse i løpet av det neste tiåret.

² Vedleggene er ikke oversatt og finnes kun på engelsk

* I mangel av data fra Tsjekia er tallene estimert fra AMSP CR og resultat av akademisk forskning.



Belgia viste lignende tall som Tsjekkia, med en studie fra 2018 som viste at rett over 50 prosent av de spurte familieselskapene vurderte videreføring av selskapet til neste generasjon eller passivt eierskap i neste generasjon. I Spania virket det motsatte til å være normen, med over 67 prosent av familieselskapene som ikke hadde noen planer for et eierskifte. Interessant nok, i Spania tyder andre tall på at over 36 prosent av familieselskapene hadde blitt enige om en overtagelsesprosess av ledelsen, med ytterligere seks prosent som var i prosessen med å gjøre det.

RÅDGIVNING OG ERFARINGSUTVEKSLING



Undersøkelsen fant noen funn av tidligere erfaringer som har vært tilgjengelig i partnerlandene, selv om det ikke var noe markant eller formelt.

Tsjekkia har en rekke næringslivsorganisasjoner som kan tilby råd, selv om det ikke virker til å være et noe som har alt på ett sted for å dekke alle aspektene for en planlagt overtagelse i familieselskap. Det er en lignende situasjon i Italia, med mange handels- og bransjeorganisasjoner som gir assistanse og råd hvor det er mulig, men ingenting fritt tilgjengelig med relevante aktører i områder som forventes med konsulenter, fageksperter, banker og handelsorganisasjoner.

Belgia har en betydelig andel av programmer som er siktet mot familieselskaper, alle styrt av handelshøyskoler eller universiteter. Det er også verdt å merke seg at det er dedikerte familieselskapsentre på mange belgiske universiteter. Når det kommer til annen type støtte, er det flere likheter med Italia og hvordan det er mange organisasjoner som kan gi råd og støtte, sammen med den spesifikke ekspertisen til FBN Belgia.

Det er en lignende utfordring i Spania, hvor det er formell læring tilgjengelig, men ingen spesifikk trening på å planlegge overtagelser av selskap. Én av hovedkonklusjonene fra den spanske rapporten var nettopp at det at treningen på dette området har muligheten til å gi en sterk fordel for familieselskaper i Spania. Norge rapporterer også at råd og assistanse tilbys, enten av staten, juridiske rådgivere og revisorer via gratis seminarer og nettsider, eller gjennom betalte, profesjonelle tjenester.

Lignende er også situasjonen i Storbritannia, hvor man kan få råd fra profesjonelle tilbydere, mens de offentlige og ikke-offentlige organisasjonene som hjelper selskaper forstår behovet for støtte, men produktene de skaper blir fort utdaterte.

Ut ifra dataene og undersøkelsene som er samlet viser det seg at selv om det er råd tilgjengelig for transaksjonsprosessen med å overføre eierskap gjennom eksisterende bedrifts- og skattelover, så virker det til at det er et stort hull når det kommer til planlegging av overtagelse og tidslinjen, samt de emosjonelle utfordringene som kan komme i bildet ved en hvilken som helst overtagelse.



ANNEN RELEVANT INFORMASJON



Under diskusjoner med relevante interessenter har en rekke forskjellige poeng blitt trukket frem på tvers av de forskjellige partnerne, noe som vi føler er verdt å identifisere i den sammendragsrapporten, mens man henviser leserne videre til de nasjonale rapportene for mer detaljert informasjon. For formålet med denne seksjonen er den nasjonale rapporten som nevner det spesifikke poenget nevnt i tittelen.

- **Eierskifte (NO, BE)** - Kostnaden forbundet med eierskifte er en stor utfordring i land med arveavgift eller usikkerhet rundt fremtidige rammevilkår for eierskifte. Det er store variasjoner i Europa på rammevilkår for privat eierskap og eierskifte, samt kompleksitet i lovverket for å benytte unntak og skatteletter for å sikre familiebedriften muligheter for overlevelse. Arveavgift, formuesskatt og utbytteskatt er en ulempe for familiebedrifter med generasjonsperspektiv. Forskjeller I arveavgift og



pensjonsregler påvirker beslutningsprosesser og tidsplanlegging av eierskifte. I noen tilfeller utsettes eierskifte som kan frustrerende for neste generasjon eller eierskifte utføres før neste generasjon er klar av skattehensyn. Skattebelastningen til eierne ved eierskap og eierskifte, må gjerne tas fra bedriftene i form av utbytte. Dette tapper bedriftene for ressurser som alternativt kunne blitt investert i videreutvikling av bedriftene, samt at det svekker bedriftenes konkurransekraft.

- **Godvilje (Storbritannia)** - Konseptet «godvilje» i et selskap ser man ikke nødvendigvis i balanseregnskapet så ofte som tidligere, men det er nøkkelelement å ha i tankene når man planlegger en bedriftsovertagelsesprosess.
- **Etterspørsel (Norge)** - Det var interessant at man i den norske rapporten ikke «identifiserte noen etterspørsel for en offisiell definisjon av et familieselskap i Norge».
- **Tidsrammer (Storbritannia)** - En rekke av støtteorganisasjonene i Storbritannia refererte til en misoppfattelse fra selskapseierne på hvor lang tid det kunne ta å komme seg suksessfullt gjennom et generasjonsskifte.
- **Demografiske endringer (Italia)** – Den italienske rapporten diskuterte problemer med en aldrende populasjon, kombinert med manglende interesse fra unge mennesker, som noe som skapte problemer for overtagelsen av familieselskap.
- **Lederskap versus eierskap (Storbritannia)** - Nevnt av alle partnere under et partnern møte og også nevnt av en støtteorganisasjon, var det å sikre forståelse for forskjellen på det å planlegge for et skifte av eier og det å skifte leder.
- **Senior generasjon (Storbritannia)** Et annet mulig friksjonspunkt i prosessen som ble nevnt av en britisk støtteorganisasjon var den finansielle situasjon til senior generasjon som gir fra seg eierskap.

PROSJEKTPARTNERE



ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH
PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR



www.sufabu.eu



Association of Small and Medium-sized
Enterprises and Crafts of the Czech Republic

Ms Kristýna STRNADOVÁ

Sokolovská 100/94

186 00 Prague 8

Czech Republic

strnadova@amsp.cz



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

