

News release

FOR IMMEDIATE RELEASE

Fabienne Assmann
Marketing & Communications
Tel: +352 451 452 422
Email: lupress@deloitte.lu

Successors of family-owned businesses prepare for new entrants

Luxembourg June 8, 2017 — According to Deloitte's recent NextGen Survey, 47 percent of the next generation of leaders of family-owned businesses expect that the market in which they operate will face disruption in the next two to three years. 27 percent also expect to lose market share to new entrants. These are some of the key results of the survey.

Deloitte talked to 268 family-owned businesses mainly in Europe and discussed specific challenges such as succession but also growth, strategy and the accelerated speed of market changes.

"The exponential pace of transformation in digital infrastructure is driving fundamental and rapid changes in the global economy. Long-living values and processes become outdated faster than before, which poses a challenge to some tradition-oriented family businesses," states Georges Kioes, Partner and Family Business Leader at Deloitte Luxembourg.

Facing disruption

A majority of the next generation leaders of family-owned companies feels well prepared to anticipate disruption. The survey shows that they have a clear picture of the direction in which their industry is moving and that they understand the nature of the disruptive forces in the market and in their company. They indicate two big challenges: first, the structure of leadership revolves too much around the family/management. Second, there is a lack of skills among employees to optimally perform in a disruptive environment. *"17 percent of future family business leaders believe their employees are not ready to face disruption, while 35 percent think they only partly have the necessary skills. These findings show that there is still some work to do in preparing all members of family businesses to be ready for disruption. Nonetheless, the feedback we received from Luxembourg survey participants is that disruption is perceived as an opportunity rather than an obstacle,"* explains Georges Kioes.

Fast and agile

According to the next generation of family business leaders, the biggest disrupting factor for family-owned businesses is not market disruption (20 percent), but the changes in family relationships (24 percent). While 73 percent state that succession is a natural moment of disruption, it is also seen as the biggest disrupting factor by 14 percent of all interviewees.

The next generation leaders are more aware of the meaning and effect of disruption than the previous generation. Interviewees indicate that the biggest advantage family-owned businesses have in times of disruption is that they are 'fast' and 'agile' when compared to other organizations.

About the NextGen Survey

The NextGen Survey 2017 is a Deloitte initiative and was conducted by holding in-depth interviews with 268 successors of family-owned companies in the EMEA region (Europe, Middle East and Africa). Themes such as succession, disruption, growth and strategy were discussed. The survey was held from January to April 2017.

The full report of the NextGen Survey 2017 is available at: www.deloitte.com/lu/familybusiness .

Les successeurs d'entreprises familiales se préparent à l'arrivée de nouveaux concurrents

À Luxembourg, le 8 juin 2017 — Selon le récent sondage NextGen de Deloitte, 47 % de la nouvelle génération de dirigeants d'entreprises familiales s'attendent à ce que le marché dans lequel ils opèrent connaisse des perturbations au cours des deux à trois prochaines années. 27 % s'attendent également à perdre des parts de marché en faveur de nouveaux concurrents. Voici quelques-uns des principaux résultats du sondage.

Deloitte s'est entretenue avec 268 entreprises familiales, principalement en Europe, et a abordé des défis particuliers tels que la succession, mais aussi la croissance, la stratégie et l'évolution du marché à un rythme accéléré.

« Le rythme exponentiel de la transformation de l'infrastructure numérique entraîne des changements fondamentaux et rapides dans l'économie mondiale. Les valeurs et les processus durables deviennent dépassés plus rapidement qu'auparavant, ce qui crée un défi pour certaines entreprises familiales traditionnelles », déclare Georges Kioes, Partner et Family Business Leader chez Deloitte Luxembourg.

Faire face aux perturbations

La majorité des leaders de la nouvelle génération d'entreprises familiales se sent bien préparée pour anticiper les perturbations. Le sondage montre que ces leaders ont une image claire de la direction dans laquelle leur secteur se dirige et qu'ils comprennent la nature des forces perturbatrices sur le marché et dans leur entreprise. Ils indiquent deux difficultés majeures : premièrement, la structure du leadership est trop centrée sur la famille/gestion. Deuxièmement, il existe un manque de compétences chez les employés pour opérer de manière optimale dans un environnement perturbateur. *« 17 % des futurs chefs d'entreprises familiales estiment que leurs employés ne sont pas prêts à faire face aux perturbations, tandis que 35 % pensent qu'ils n'ont qu'une partie des compétences requis. Ces résultats montrent qu'il y a encore du travail à faire pour préparer tous les membres d'entreprises familiales à faire face aux perturbations. Néanmoins, les commentaires que nous avons reçus des participants au sondage du Luxembourg indiquent que la perturbation est davantage perçue comme une opportunité, et non comme un obstacle »,* explique Georges Kioes.

Rapide et flexible

Selon la nouvelle génération de chefs d'entreprises familiales, le facteur de perturbation majeur pour les entreprises familiales n'est pas la perturbation du marché (20 %), mais l'évolution des rapport familiaux (24 %). Bien que 73 % déclarent que la succession est un moment naturel de perturbation, elle est également considérée comme le facteur de perturbation le plus important par 14 % de toutes les personnes interviewées.

Les dirigeants de la nouvelle génération sont plus au courant de la signification et de l'effet des perturbations que la génération précédente. Les personnes interrogées indiquent que l'atout majeur dont dispose les entreprises familiales en période de perturbation est qu'elles sont « rapides » et « flexibles » par rapport à d'autres organisations.

À propos du sondage NextGen

Le sondage NextGen 2017 est une initiative de Deloitte et a été réalisé par le biais d'entrevues approfondies avec 268 successeurs d'entreprises familiales dans la région EMEA (Europe, Moyen-Orient et Afrique). Des sujets comme la succession, la perturbation, la croissance et la stratégie ont été abordés. Le sondage a été réalisé de janvier à avril 2017.

Le rapport complet du sondage NextGen 2017 est disponible à l'adresse suivante : www.deloitte.com/lu/familybusiness .

Nachfolger in Familienunternehmen stellen sich auf neue Marktteilnehmer ein

Luxemburg, 8. June 2017 — Laut der jüngsten NextGen-Umfrage von Deloitte gehen 47 Prozent der nächsten Generation von Führungskräften in Familienunternehmen davon aus, dass der Markt, in dem sie tätig sind, in den kommenden zwei bis drei Jahren disruptiven Veränderungen ausgesetzt sein wird. 27 Prozent erwarten außerdem, dass sie Marktanteile an neue Marktteilnehmer verlieren werden. Dies sind einige der wesentlichen Ergebnisse der Umfrage.

Deloitte sprach mit 268 Familienunternehmen—vorwiegend in Europa—und erörterte dabei spezielle Herausforderungen, wie zum Beispiel die Nachfolge, aber auch Aspekte wie das Wachstum, die Strategie und die immer schnelleren Marktveränderungen.

„Das exponentiell steigende Tempo der Transformation in der digitalen Infrastruktur treibt grundlegende und schnelle Veränderungen in der Weltwirtschaft voran. Etablierte Werte und Prozesse sind heute schneller überholt als früher, was für manche traditions-orientierten Familienunternehmen eine Herausforderung darstellt“, erläutert Georges Kioes, Audit Partner und Family Business Leader bei Deloitte Luxemburg.

Disruption als Herausforderung

Eine Mehrheit der Familienunternehmer der nächsten Generation fühlt sich gut darauf vorbereitet, disruptive Veränderungen zu antizipieren. Die Umfrage zeigt, dass diese Familienunternehmer eine klare Vorstellung davon haben, in welche Richtung sich ihre Branche entwickelt, und dass sie verstehen, um welche disruptiven Kräfte es sich im Markt und in ihrem Unternehmen handelt. Genannt werden zwei zentrale Herausforderungen: Zum einen steht bei der Führungsstruktur die Familie bzw. die Unternehmensleitung zu sehr im Fokus. Zum anderen mangelt es in der Belegschaft an notwendigen Kompetenzen, um in einem sich fundamental wandelnden Umfeld optimale Leistungen erbringen zu können. *„17 Prozent der künftigen Familienunternehmer sind der Ansicht, dass ihre Mitarbeiter nicht darauf vorbereitet sind, auf Disruption zu reagieren, während 35 Prozent denken, dass sie nur teilweise über die erforderlichen Kompetenzen verfügen. Diese Erkenntnisse zeigen, dass noch einiges zu tun bleibt, damit alle Akteure in Familienunternehmen auf disruptive Veränderungen vorbereitet sind. Dennoch gaben Luxemburger Umfrageteilnehmer an, dass sie Disruption eher als Chance denn als Hemmnis wahrnehmen“*, erklärt Kioes.

Schnell und agil

Nach Ansicht der nächsten Generation von Führungskräften in Familienunternehmen sind die stärksten für sie relevanten Faktoren für Disruption nicht die Einflüsse des sich wandelnden Marktes (20 Prozent), sondern die Veränderungen bei den Familienbeziehungen (24 Prozent). Die Nachfolge wird zwar von 73 Prozent als eine Form der natürlichen Disruption gesehen, zugleich jedoch von 14 Prozent aller Befragten als stärkster Einflussfaktor für disruptive Veränderungen bewertet.

Die Nachfolgeneration der Unternehmer ist sich der Bedeutung und den Folgen von Disruption stärker bewusst als die vorherige Generation. Eine Reihe von Befragten gibt an, dass der größte Vorteil von Familienunternehmen in Zeiten der Disruption darin besteht, dass sie verglichen mit anderen Unternehmen „schnell“ und „agil“ handeln.

Über die NextGen-Umfrage

Die NextGen-Umfrage 2017 ist eine Initiative von Deloitte und wurde in Form ausführlicher Gespräche mit 268 Nachfolgern von Familienunternehmen in der Region EMEA (Europa, Naher Osten, Afrika) durchgeführt. Erörtert wurden Themen wie Nachfolge, Disruption, Wachstum und Strategie. Die Umfrage fand zwischen Januar und April 2017 statt.

Der vollständige Bericht zur NextGen-Umfrage 2017 steht unter folgender Adresse zur Verfügung: www.deloitte.com/lu/familybusiness .



About Deloitte

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about for a more detailed description of DTTL and its member firms. Deloitte provides audit, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services to public and private clients spanning multiple industries. Deloitte serves four out of five Fortune Global 500® companies through a globally connected network of member firms in more than 150 countries bringing world-class capabilities, insights, and high-quality service to address clients' most complex business challenges. To learn more about how Deloitte's approximately 245,000 professionals make an impact that matters, please connect with us on Facebook, LinkedIn, or Twitter.

About Deloitte in Luxembourg

In Luxembourg, Deloitte consists of 87 partners and over 1,900 employees and is amongst the leading professional service providers on the market. For over 65 years, Deloitte has delivered high added-value services to national and international clients. Our multidisciplinary teams consist of specialists from different sectors and guarantee harmonized quality services to our clients in their field. Deloitte General Services, société à responsabilité limitée, is an affiliate of the Luxembourg member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, one of the world's leading networks of professional services firms.

© 2017 Deloitte Luxembourg.