

J&T Family Office
Report 2020



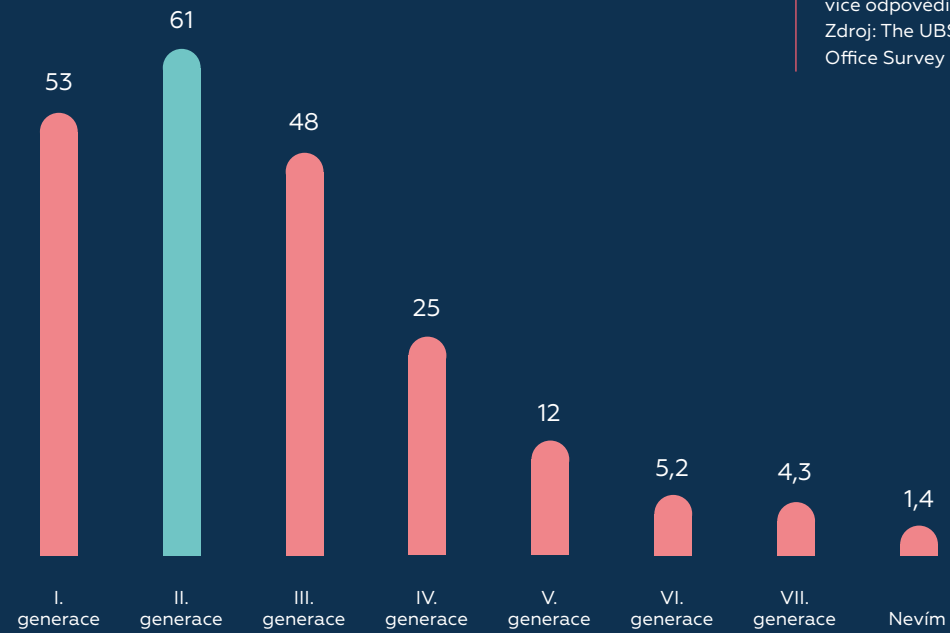
Helena Svárovská
Ředitelka J&T Family Office

Nová výzva

Sametová revoluce nepřinesla lidem jen možnost svobodně nabývat majetek, ale dala jim do rukou také odpovědnost. Za posledních více než třicet let zde napříč obory vznikly stovky prosperujících firem a rodinných podniků. Spolu s nimi se pak rozrůstalo i rodinné bohatství. Stejně tak jako se zakladatelé na počátku devadesátých let museli naučit podnikat, dnes na ně čeká další nelehký úkol. Naučit se, jak spravovat rodinné bohatství, udržet tradici a předat majetek dalším generacím.

Úkol, který před našimi úspěšnými stojí, není snadný. Dokazují to i výsledky druhého ročníku unikátního průzkumu, J&T Family Office Report 2020, které vám přinášíme. Jak se v něm majitelé rodinných firem a tvůrci bohatství shodují, otázka předávání je stále aktuálnější. A dva základní druhy informací jsou k němu potřeba: znát přesně, jaký majetek rodina má a jaké jsou možnosti pro jeho předání.

Ať už se rozhodnete začít zpracovávat první, či druhou oblast informací, velmi rádi vám budeme oporou.



Generace obsluhované profesionálními Family Office v zahraničí

Součet nemusí tvořit 100, respondenti mohli označit více odpovědí.

Zdroj: The UBS / Campden Wealth Global Family Office Survey 2019

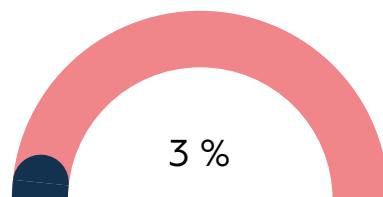
První předání

Otázka nástupnictví není nijak snadná. Navíc v prostředí České republiky k předání dojde v novodobé historii vůbec poprvé. Zakladatelé jsou zvyklí peníze vydělat prací, ne investováním a správou majetku. Předání otěží nové generaci je složitý proces, do něhož často vstupují emoce. Jistoty zakladatelům určitě nepřidává ani známé rčení, že se v rukou druhé generace rodinné bohatství ztrácí. Za většinu ztrát pak mohou zejména vnitřní konflikty, nedostatečná finanční gramotnost nebo problematické chování některých členů rodiny.

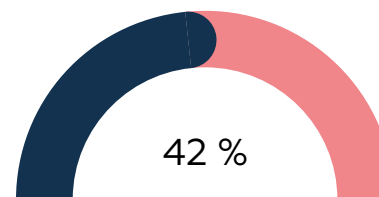
V zahraničí je situace jiná. Nastupující generace se již do „bohaté“ rodiny rodí a jsou ke správě majetku vychováváni. To však neznamená, že by se o majetek jako takový starali přímo potomci sami. Jak vyplývá z průzkumu The UBS Campden Wealth Global Family Office Report, lze ve světě pozorovat rozmach profesionálních Family Office zejména po roce 2000. Více než polovina (53%) pak obsluhuje mezi svými klienty první generaci a přes 60% klienty z druhé generace movité rodiny.

Hledání nového smyslu života

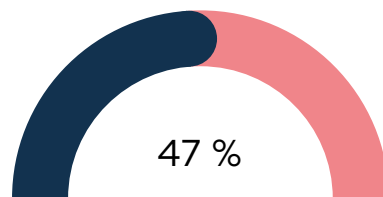
K prosperujícím firmám a rodinnému bohatství dopomohlo předávající generaci především nezměrné odhodlání a tah na bránu. Jsou zvyklí jít si za svým a být neustále vytížení. Fáze předávání je proto tak trochu „děsí“. Děti jsou odrostlé a nepotřebují je tak jako dříve, a pokud předají svou roli v byznysu, padá na ně pocit úzkosti z prázdnoty. Co budou dělat celý den, když se po mnoho let starali o své podnikání? Mnoho z nich se proto v současné chvíli nachází ve fázi, kdy si hledají nový obsah života. Polovina respondentů si pak navíc přiznává či uvědomuje i hrozbu poklesu společenského postavení, která je s prodejem firmy, a tedy i se ztrátou role majitele či ředitele, spojena.



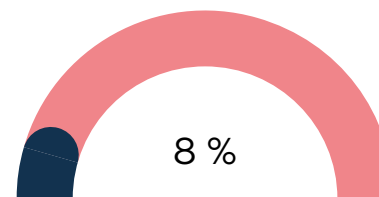
Ano, je to téma, na které beru velký ohled.



Ne, obvykle není.



Obecně ano, ale já osobně to moc neřeším.



Nevím, nechci odpovídat.



Ztráta společenské prestiže

Je podle vás s předáním či prodejem majetku spojena i částečná ztráta společenského postavení?

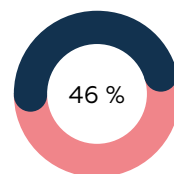
Není bohatství, jako bohatství

Čím se tedy budou naši úspěšní zabývat? Oproti dřívějším létům, kdy se hodně zabývali i jinými lidmi, mají nyní větší tendenci obracet se do svého nitra, na své vlastní vědomí. Na úkor vnějších materiálních statků tak více vyhledávají zážitky, mezi které můžeme počítat například typicky i cestování. Věnují se také individuálnímu sportu. Ostatně v něm se nejvíce projevuje fakt, že překonávat chtějí hlavně sami sebe. Za výkon a výsledek chtějí být odpovědní sami, stejně tak jako tomu bylo v době jejich byznysové kariéry. Každý desátý úspěšný se pak dokonce kloní k nějakému druhu spiritualismu.

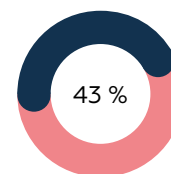


Vyhledávané aktivity

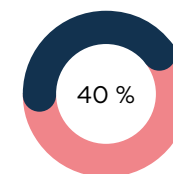
Kterým aktivitám se věnujete nebo zvažujete, že se jim začnete v blízké době věnovat?



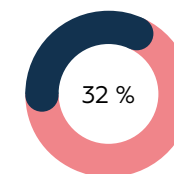
Individuální sport, ve kterém stojím jenom sám/sama proti sobě.



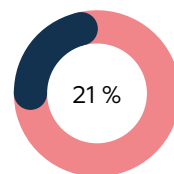
Vyhledávání zážitků místo materiálního luxusu.



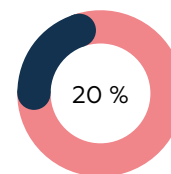
Cestování letecky napříč světem.



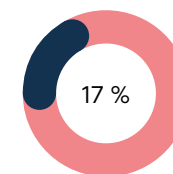
Charita, filantropie.



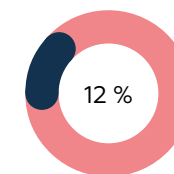
Nezávislé cestování, například na motorce nebo pěšky.



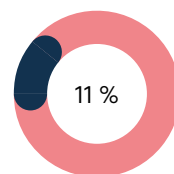
Učení, trénování, koučování.



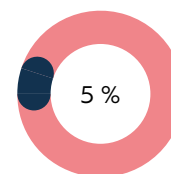
Sbírání umění, oprava památek.



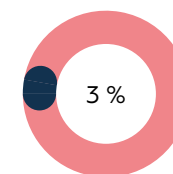
Podnikání ve službách podle vašich představ (hotel, kavárna, minipivovar...).



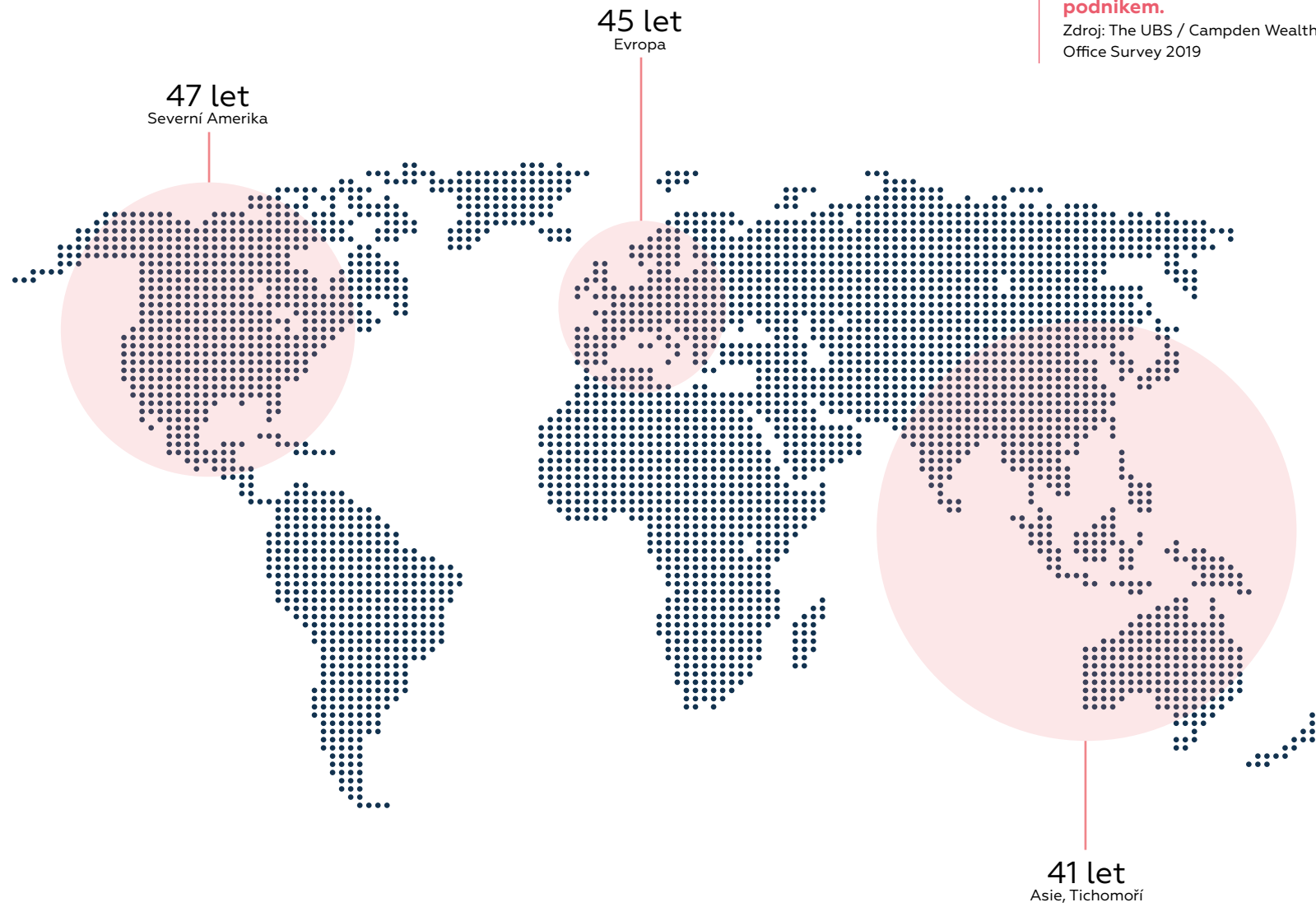
Spiritualismus, meditace, víra.



Ekologické zemědělství nebo ekologické podnikání.



Něco jiného.



Průměrný věk člena nové generace, který převzal kontrolu nad rodinným podnikem.

Zdroj: The UBS / Campden Wealth Global Family Office Survey 2019

Kluci těžší to „maj“

Prvorozené děti našich úspěšných jsou různého věku. I přes velký věkový rozptyl je možné rozdělit je do čtyř skupin se stejným podílem, zhruba čtvrtinou, respondentů: děti mladší 14 let, potomky od 15 do 26 let, mladé dospělé ve věku 27 až 34 let a dospělé děti nad 35 let. Zatímco u mladších dětí rodiče nevědí, zda se jejich žezlo rozhodnou převzít, u těch starších už vědí, jak moc s nimi mohou ve firmě počítat.

Zkušenosti ze zahraničí ukazují, že průměrný věk člena nové generace, který převzal kontrolu nad rodinným podnikem, je 45 let, přičemž 62% všech zástupců nastupující generace bylo v době nástupnictví 40 a více let. Na regionální úrovni je průměrný věk v Severní Americe 47 let, 45 let v Evropě, 43 let na rozvíjejících se trzích a 41 let v Asii a Tichomoří.

Dvě pětiny respondentů mají dvě děti, tři potomky pak má více než čtvrtina (26 %). Výjimkou nejsou ani košatější rodiny se čtyřmi či pěti potomky. Ve svazku s prvním životním partnerem žije necelých 40% respondentů (38 %), s druhým či dalším partnerem pak téměř třetina (31 %). Zejména u respondentů nad 55 let se procento u dalšího životního partnera zvyšuje. To může souviset s odcizením se partnerů během období budování podniku, kdy v devadesátých letech majitelé firem trávili veškerý čas vytvářením rodinného bohatství, zatímco rodinné vztahy byly na vedlejší koleji kvůli velkému vytížení. Další faktor, který mohl v případě vícera životních partnerů sehrát roli, je také fakt, že peníze jsou sexy.

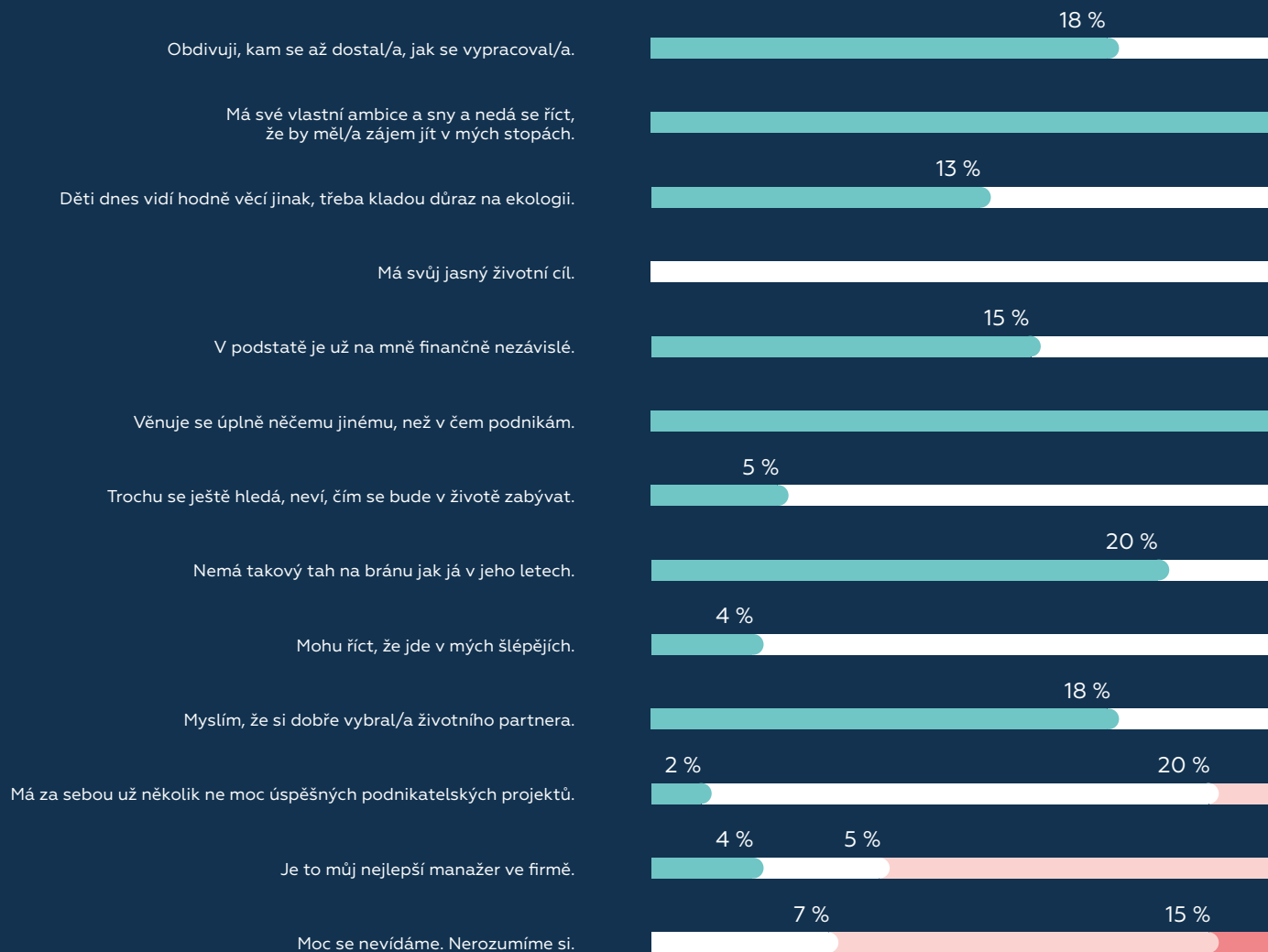
Při hodnocení nastupující generace nepřekypují naši úspěšní chválou. Zejména v případě

synů jsou pak více kritičtí. Jakoby stále uctívali pravidlo, že syn převeze grunt. Častěji se tak setkáváme s hodnocením, že synové mají za sebou už několik ne moc úspěšných podnikatelských projektů nebo že ještě hledají, čím se budou v životě zabývat. To platí zejména pro syny, kteří byli zahrnováni v dětství přebytkem materiálních statků jako kompenzace nedostatku času ze strany otců.

Oproti tomu dcery jsou hodnoceny jako ty, které mají jasný životní cíl a vlastní cestu. Jakoby se u dcer více očekávalo, že si najdou v životě to, co je bude bavit. Zatímco u synů se čeká, že zopakují či překonají otcův úspěch. Což může souviset s tím, že se synové snaží uspět způsoby, pro které jako dítě ze zajištěné rodiny nemusí mít předpoklady – nežene je hlad po penězích a chybí jim tah na branku.

Není potomek jako potomek

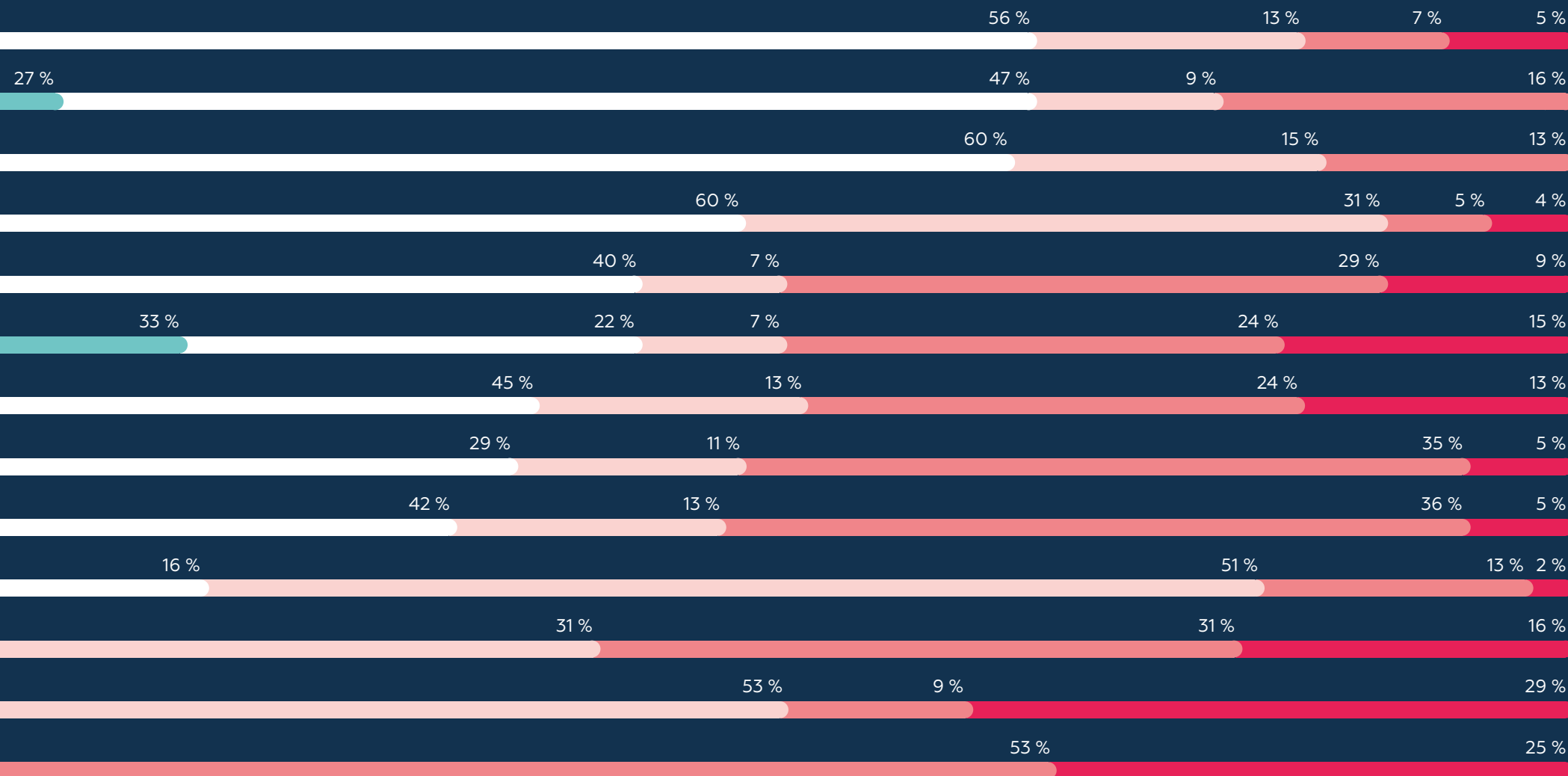
Každá generace je jiná. Dalo by se říct, že vždy generace rodičů kroutí nad tou mladší hlavou, nechápe její názory a postoje. A obráceně: děti vidí nedokonalosti na svých rodičích a starších generacích. To není nic nového, existovalo to vždy. I mezi předávající generací a jejich nástupci jsou velké rozdíly. Nastupující mají odlišné hodnoty, deklarují ústup od důrazu na luxus a přepych a více se kloní k hodnotám jako autenticita, zážitek, udržitelný rozvoj i etický pohled na podnikání a investice. Nejen rozdílný pohled na základní hodnoty je pak předmětem mezigeneračních sporů.





Hodnocení dětí rodiči

Jak se níže uvedené výroky hodí i na vaše nejstarší dítě?



● Ano, to přesně odpovídá.
 ● Ano, to celkem odpovídá.
 ● Nevím, nechci odpovídat.
 ● Ne, je to spíš opačně.
 ● Ne, je to naprosto opačně.

Obecně bychom mohli potomky našich úspěšných rozdělit do čtyř kategorií dle toho, jak moc se „potatili“. Tedy mají i oni tah na branku a jasnou vizi? Chtějí v podnikání rodičů pokračovat nebo si razí vlastní cestu?

1. Nezávislí profesionálové

Do této skupiny patří děti, které se vydaly svou vlastní cestou a uspěly. Charakteristickým prvkem pro ně je to, že chtějí svého úspěchu dosáhnout bez rodičů, nechťejí totiž být považováni pouze za děti úspěšných rodičů. Jejich profesionální kariéru (například architektů, konzultantů, právníků) nastartovalo nejčastěji studium v zahraničí, které bylo financováno rodiči, ale po návratu ze studií kráčejí svojí vlastní profesní cestou.

I když se rodiče s dětmi na mnoha věcech neshodnou, zejména na širších společenských tématech, jako jsou ekologie a společenská odpovědnost, rodiče je respektují. Dokonce je za jejich píli obdivují a jsou pyšní na to, kam

až se vypracovaly a dostaly (93 %). Respekt je vzájemný. Typický představitel tohoto segmentu deklaruje respekt pro otce a jeho úspěch. Zároveň však tvrdí, že jeho vlastní cíle se od těch otcových diametrálně liší. O tom svědčí fakt, že se věnují jinému oboru než rodiče (71 %). I přes přiznaný úspěch si však rodiče myslí, že jejich potomci nemají takový tah na branku, jako měli oni v jejich letech (64 %).

„Hodně jsme se s tátou jeden čas hádali... Ale je fakt, že pro mě udělal něco, co změnilo můj život – poslal mě studovat do Anglie, tam se mi otevřela cesta k mému oboru (mikrobiologie).“

U nezávislých profesionálů hodnotí rodiče také velmi pozitivně výběr vhodného partnera (79 %). Velmi dobře totiž vědí, že mít vedle sebe toho správného partnera přináší možnost větší seberealizace a zároveň jim to dává jistotu z pohledu správy rodinného majetku.

Do této skupiny patří více než čtvrtina (26%) z dětí starších 19 let, není proto překvapením,

že 80 % mladých profesionálů je zcela finančně nezávislých na svých rodičích.

2. V otcových šlépějích

I potomci, kteří se rozhodli jít v otcových šlépějích, mají obdiv svých rodičů za to, kam až se dostali a jak se vypracovali (95 %). Ani jim nechybí jasný životní cíl (80 %). Téměř třetina z dětí má za sebou nějaké více či méně úspěšné podnikatelské projekty, ale obvykle se pak zapojily do rodinného podnikání. Rovná čtvrtina rodičů je pak hodnotí jako nejlepší manažery ve své firmě. Rodiče respektují kompetence dítěte, nicméně potomci jsou v podřazené pozici, což se projevuje také na menším vzdoru dětí ve sporných tématech. Z propojení na rodinný byznys pak jen 60 % potomků je na rodičích finančně nezávislých.

„Nikdy jsem se necítil jako privilegované dítě... Rodiče k nám měli vřelý vztah, ale drželi nás docela zkrátka.“

Rodiče v případě těchto dětí uplatňovali přísnější výchovu, nezahrnovali děti materiálními statky, ale naopak je vedli k tomu, aby samy poznaly hodnotu peněz (nejčastěji tak, že si děti samy musely vydělat peníze na brigádách).

Vztah mezi otci a syny je v těchto případech zdravější, ačkoli v mnohých případech dochází k rozdílnému vidění rozvoje firmy: synové se snaží prosadit radikálnější inovace, například v oblasti digitalizace.

V této skupině se pak nachází 36 % z dětí starších 19 let.

3. Křehcí a nezralí

Křehcí a nezralí jsou nejčastěji potomci v dětství zahrnovaní přebytkem materiálních statků – otcové tím kompenzovali nedostatek času, který jim věnovali. Nejčastěji je rodiče hodnotí, jako že se ještě hledají a nevědí, čím se v životě budou zabývat (91 %), a to i přes to, že jim při-

znávají vlastní ambice a sny. Ty se necelá pětina potomků (18 %) snažila promítnout ve svém podnikání, ve kterém však neuspěli.

„Nejdřív si (syn) otevřel kavárnu, pak chtěl být fyzioterapeutem, tak chvíli studoval v zahraničí. Snažím se mu pomoci. Myslím, že trochu tápe.“

Podle rodičů těmto dětem rozhodně chybí takový tah na bránu, jako měli oni v jejich letech (91 %). Roztěkanost a bezcílnost si se smutkem uvědomují, stejně tak, že nezralost dětí je důsledek jejich výchovy. I proto nadále děti finančně a materiálně podporují. Děti finanční pomoc rodičů akceptují a na oplátku deklarují vděk a loajalitu k otcům.

Téměř třetina rodičů přiznává problémy ve společném vztahu, tedy nevídají se s dětmi tak často, protože si zkrátka nerozumí, a další neúspěchy dítěte pak v otcích vyvolávají vědomě či nevědomě hlubší pocit viny. Do této kategorie patří rovná pětina z dětí starších 19 let.

4. Ve vleku

Jde o segment dětí, které jsou v silně závislé pozici na svých rodičích. Příčinou této závislosti pak mohou být různé životní karamboly. I když se děti drží podnikání rodičů, nesklízí za to jejich obdiv. Spíše naopak. Potomek je rodičem hodnocen způsobem, který ho vykresluje jako apatického. Rozpory ve vztahu mezi dětmi a rodiči pak přiznává 10 % respondentů.

Obecně respondenti, kteří takto hodnotili svého potomka, výrazně více preferují najmout si do firmy profesionálního manažera. A to přesto, že 60 % z nich svého nejstaršího potomka hodnotí jako „mohu říct, že jde v mých šlépějích“.

V tomto segmentu pak nalezneme 18 % z dětí starších 19 let.

Nepřipravenost na dlouhodobé pouto

Vlastní cesta, kterou se potomci našich úspěšných vydali, se pak neslučuje s vidinou předání rodinného byznysu. Pouze pětina dětí se na podnikání rodičů nějak podílí, nejčastěji v roli manažera. Navíc téměř tři čtvrtiny respondentů deklarují, že nejstarší dítě nejde v jejich stopách. Řada dětí o podnikání rodičů nestojí. A ty, které by o podnikání možná i stály, toho pak nejsou schopny v důsledku výchovy (64 % dětí se v rodinné firmě neujalo). Pouze 2 % potomků se pak aktivně podílí na správě rodinného majetku.

Vypadá to, že se dostáváme do fáze, kdy české rodinné firmy nemá, kdo převzít. Připravenost mladší generace na předání je jedna z nejhůře

hodnocených podmínek v naší zemi pro udržitelné rodinné podnikání. Ještě hůře pak respondenti hodnotili ochranu a podporu státu pro rodinné podnikání.

Naopak nejlépe kvitovali hospodářskou situaci v naší zemi (pozn.: průzkum probíhal před koronavirovou krizí). Neutrální postoj mají respondenti k právním podmínkám a zákonným možnostem pro předání firmy či pro dlouhodobou správu rodinného majetku. Neutrální jsou také k nabídce služeb profesionální správy rodinného majetku a podnikání ze strany bank a jiných specializovaných institucí.

Na nepřipravenost nastupující generace však poukazují také správci rodinného majetku v zahraničí. Nedostatečnou kvalifikaci k řízení rodinného bohatství spatřuje u nástupců více než třetina zástupců Family Office. Zároveň je podle nich příští generace v současné době buď poněkud (29%), nebo velmi (18%) nepřipravená na budoucí nástupnictví. Školení či mentorství by se tak mohlo ukázat jako velmi prospěšné.

Na novou roli, tedy správce rodinného majetku, může dle zahraničních expertů připravit nastupující generaci oblast filantropie. Právě rozdělení části svěřeného bohatství a volba podpořených projektů může být plodným způsobem, jak vzdělávat mladší členy rodiny o způsobu fungo-



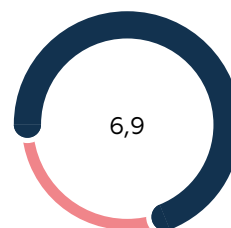
Hodnocení podmínek v naší zemi pro udržitelné rodinné podnikání

Do jaké míry jsou podle vás v současné době u nás vhodné podmínky pro udržitelné rodinné podnikání z těchto hledisek?

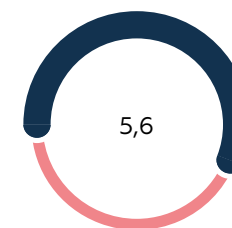
1 = velmi špatné podmínky

10 = výborné podmínky

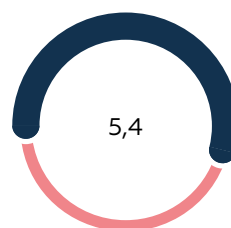
vání finančního plánování. Naučí se získat dostatek informací o jednotlivých projektech, plánovat či rozpočtovat a pilovat své manažerské dovednosti. Díky filantropii se mohou také naučit základním rodinným hodnotám, co znamená být součástí rodinného bohatství a o obecné potřebě vracet něco zpět do společnosti, ve které působí. K dalším prostředkům získávání zkušeností patří poskytování manažerských nebo výkonných funkcí společnosti právě zástupcům nastupující generace. Bez ohledu na to, jaké lekce chce současná generace dát svým dětem, patří osobní čas a mentorství k nejdůležitějším darům a nástrojům pro učení, které může získat každé dítě – mladé nebo dospělé, shodují se zahraniční Family Office zástupci.



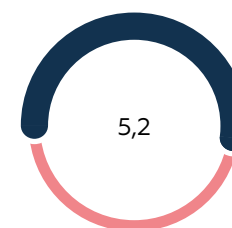
Hospodářská situace v naší zemi.



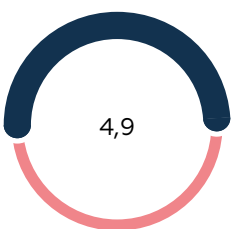
Právní podmínky, zákonné možnosti pro předání firmy mladší generaci.



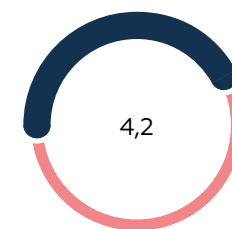
Nabídka služeb profesionální správy rodinného majetku a podnikání ze strany bank a jiných specializovaných institucí.



Právní podmínky, zákonné možnosti pro dlouhodobou rodinnou správu majetku.

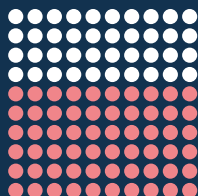


Připravenost mladší generace převzít odpovědnost ve firmách rodičů.



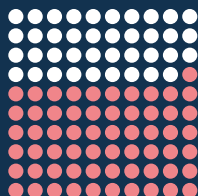
Ochrana a podpora státu pro rodinné podnikání.

40 %



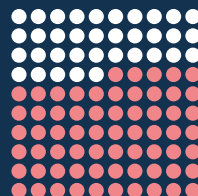
Obecně inspirace, jaké řešení volí lidé v podobné situaci.

39 %



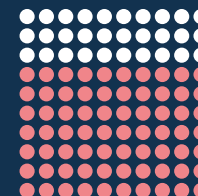
Pomoc s daněmi a legislativou, aby byl majetek v bezpečí i pro další generace.

35 %



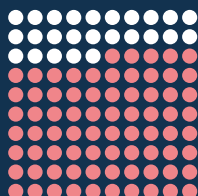
Základní přehled, jaká všechna řešení jsou možná.

30 %



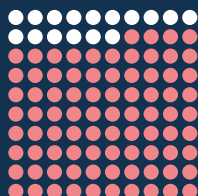
Zřízení svěřenského fondu (family trust).

25 %



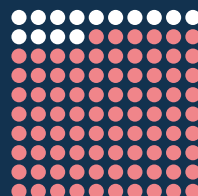
Možnost si promluvit o rodinné situaci s odborníkem, který je naprosto důvěrný a má zkušenosti se vztahy majetných rodin.

16 %



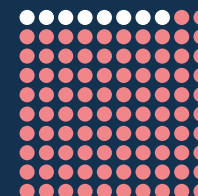
Plán postupného předávání. Další generace přebírá práva a povinnosti postupně, abyste měl/a kontrolu, že vše probíhá podle vašich představ.

14 %



Vypracování osobního plánu, který by mi pomohl v rámci mezigeneračního řízení dosáhnout toho, na co mi při denní operativě nezbývá čas.

8 %



Pomoc s prodejem firmy.



Poptávané služby při předávání rodinného majetku

Které z těchto služeb byste ocenil/a při předávání majetku?

Nejprve je třeba si uklidit

K předání jsou potřeba dva druhy informací. Jaký majetek rodina má a jaké jsou možnosti pro jeho předání.

Zatímco respondenti do 54 let v tuto chvíli sbírají informace o možnostech rodinné správy a způsobech předání majetku dalším generacím, starší respondenti si pečlivě evidují soupis majetku a promýšlí varianty, komu, co a za jakých podmínek případně. Platí, že čím více potomků a rodin v životě respondenta figuruje, tím větší je jeho nárok na spravedlivé předání. Tací respondenti pak mají mnohem pečlivější soupis majetku. Zejména pak starší respondenti častěji zkouší postupně začleňovat potomky do správy majetku či podnikání.

Obecně by úspěšní při předávání ocenili inspiraci, jaké řešení volí lidé v podobné situaci a postavení jako oni (40 %). Uvítali by také základní přehled možných řešení (35 %). Více než třetina pak hledá rovněž pomoc s daněmi a legislativou a čtvrtina by uvítala možnost promluvit si o rodinné situaci s odborníkem, který je naprosto otevřený a má zkušenosti se vztahy majetných rodin.

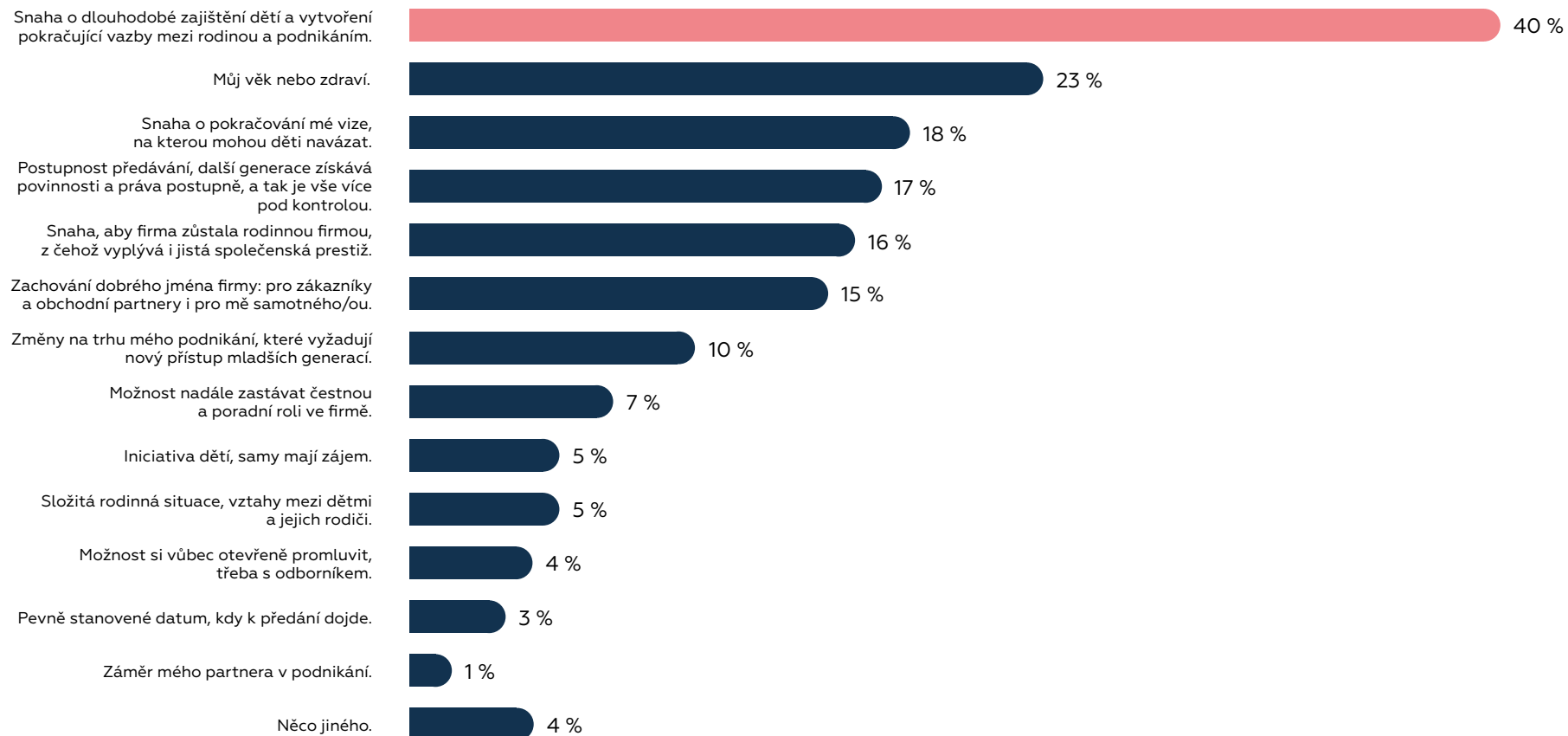
Vytvořit z rodiny rod

Právě snaha o vytvoření vazby mezi podnikáním, majetkem a dětmi je pak nejčastější motivací pro respondenty se předáváním zabývat. Jednak proto, aby rodina byla i nadále zajištěna, ale hlavně, aby si děti vůbec vytvořily vztah k podnikání a majetku. Pětina úspěšných pak uvádí jako motivaci snahu o pokračování vize, na kterou by mohly děti navázat, či zachování dobrého jména firmy (15 %). K předním motivátorům, které ženou úspěšné k tomu, aby se předáváním majetku zabývali, je také jejich věk a zdraví.

Otázka předávání tak, jak skupina majetných u nás stárne, je více aktuální. V roce 2018 řešilo předávání 45 % respondentů, letos je předávání aktuálním tématem pro 75 % z nich. K předání již došlo v 5 % případů oproti 3 % v roce 2018.

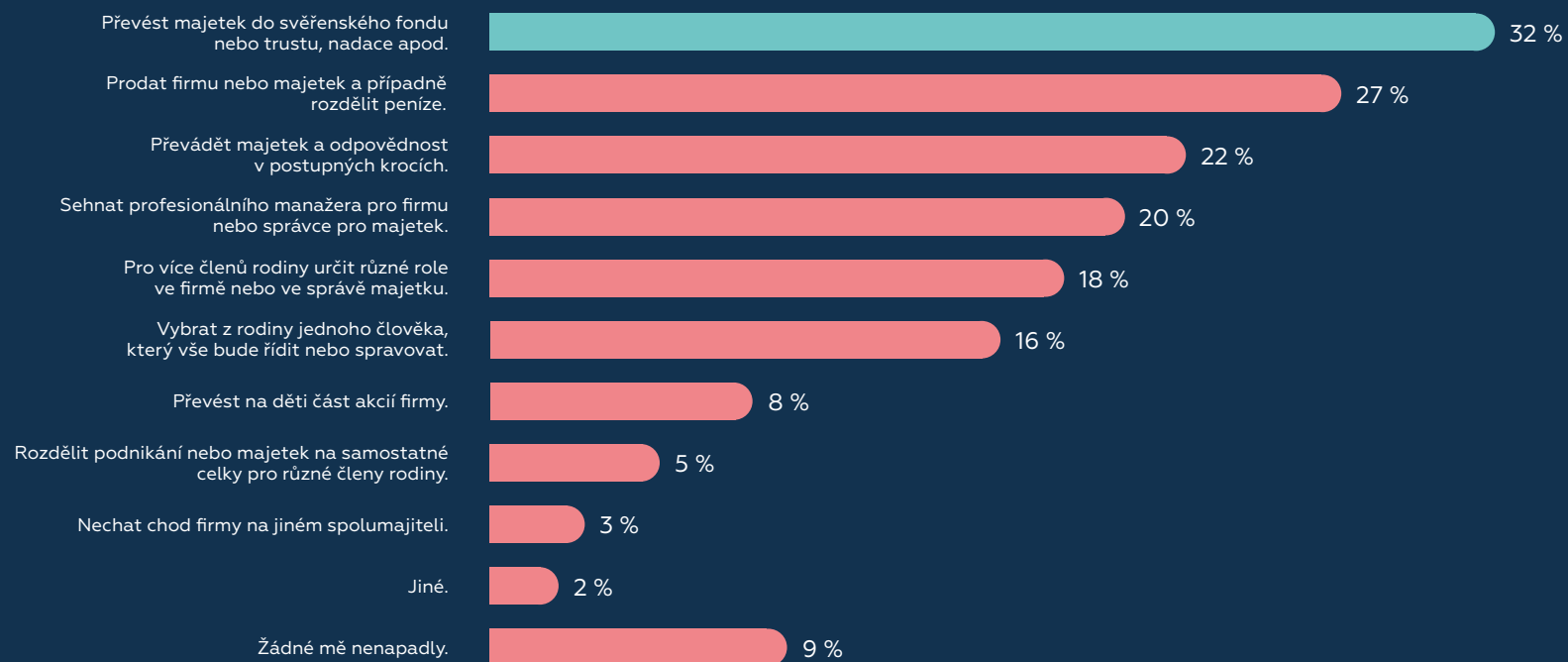
Zatímco respondenti do 54 let spíše o předávání přemýšlí a pouze menšina už má i něco naplánováno, respondenti nad 55 let už mají předáno nebo často jasně naplánováno a rozmyšleno, jak bude předávání probíhat. Pětina respondentů si přiznává, že otázku předávání bude muset řešit, nicméně v tuto chvíli na ni nechce myslet. Pouze 17 % respondentů pak na otázku předávání ani nepomyslelo.

Svou roli při předávání však hraje také velikost firmy. Zatímco pro majitele malých firem, které jejich podnikání více potřebuje a opírá se o jejich osobní výkon, mohou být motivací pro předání také změny na trhu, které by vyžadovaly učít se zcela novým věcem. U majitelů velkých firem, které jsou postavené více na odosobněných procesech, pak k předávání motivuje skutečně až vysoký věk či zdraví.



Motivace zabývat se předáváním majetku

Co všechno z následujícího vás přesvědčilo nebo pomohlo k přesvědčení se předáváním majetku vůbec zabývat?



Zvažované způsoby předávání

Jaké všechny způsoby předávání vás napadly nebo jste vzal/a v potaz?

S profesionálem na kořatou rodinu

Respondenti pouze vzácně rozdělují role ve firmě nebo při správě svého majetku. Čím je rodinná situace složitější, čím více mají dětí nebo životních partnerů, tím spíše volí profesionální řešení mimo členy rodiny.

Mezi nejčastěji zvažované způsoby předávání pak patří převod majetku do svěřenského fondu, trustu nebo nadace (32%) či prodej firmy a majetku s následnou dělbou peněz (27%).

Více než pětina respondentů také plánuje předávat majetek a odpovědnost v postupných krocích, zhruba stejný počet pak chce pro více členů rodiny určit různé role ve firmě nebo ve spravovaném majetku. Jednoho člověka

z rodiny, který bude vše řídit a spravovat, hodlá vybrat 16% respondentů. Celá pětina respondentů pak chce sehnat profesionálního manažera pro firmu nebo správu majetku.

Převedení majetku do svěřenského fondu (41%) či sehnat profesionálního manažera pak volí častěji rodiče se třemi a více dětmi.

Na co všechno jsem sám nepomyslel?

V životě překročíme hodně významných křižovatek. Naše kultura a výchova pomáhá důležitost řady z nich rychle rozpoznat a tím i spustit patřičný rozhodovací proces. Začíná to v dospívání; vybíráme vysokou školu, první zaměstnání, svůj první byt nebo dům, životního partnera. U toho posledního často zjistíme, že tak životní zase nebyl, a přichází další možné křižovatky; rozvod nebo život v kompromisu, někdy i rozvod druhý. V těch důležitých životních momentech jsme se naučili radit se s rodiči, kamarády, psychology nebo s realitními agenty u koupě či prodeje domu. Některé křižovatky se však neobjeví náhle před námi, nejsou tak viditelné, pomalu se k nim blížíme a někdy zjistíme, že jsme si vůbec nevšimli, že k nim směřujeme. Ať už jde o dlouhodobé zanedbání partnerského vztahu nebo dětí v jejich dospívání, vždy máme pro své chování velmi dobrý důvod... Nemáme čas a pak jsme překvapeni rychlostí, se kterou se na křižovatce objevíme.

Věřím, že mezi ty méně viditelné životní křižovatky, kterých si často naprosto nevšimneme,

patří i předání rodinného majetku anebo odkazu další generaci. Navíc v naší porevoluční kultuře chybí v této oblasti „kolektivní zkušenost“. To je ten známý hlas otce či matky nebo přítele, který nám včas řekne a upozorní: „Nevrací se ti dcera domů dost pozdě?“, „Neměl bys vzít ženu na večeři?“ V případě našeho majetku, životního díla, investic nebo odkazu tento hlas často chybí. A stejně tak jako na vše i na předání máme dostatek času, až zjistíme, že už ho nemáme... Mne se to netýká, já to zvládnou. Dokážu to. Nikdy to nevzdám. Malý je, kdo má malé cíle... Toto nastavení mysli nám pomohlo k úspěchu, ale další křižovatka je na obzoru. Pomalu, ale jistě se k ní blížíme a nikdo z přátel nás nevaruje a rodiče, pokud tu ještě jsou, tak ji nevidí.

Na co všechno jsem sám nepomyslel? To je hlavní otázka, která mi vyvstane na mysli, když se dívám na výsledky tohoto výzkumu. Co uniká mé pozornosti jako důsledek mé optimistické povahy vítěze? A říkám si, jestli jsem na tu cestu kolem světa v obytném autě dostatečně připraven...



Nikos Balamotis
Entrepreneur & Coach

O výzkumu J&T Family Office Report

Výzkumu se zúčastnilo 100 respondentů z řad majetných osob působících v České republice s cílem odhalit vztahy v rámci rodiny, bariéry a motivace pro předávání majetku další generaci a proniknout do myšlenkových pochodů během trhání pout k nastřádanému majetku. Většinu vzorku tvoří podnikatelé a osoby s investičním majetkem nad 100 milionů korun. Průzkum, který probíhal mezi 6. únorem a 11. březnem 2020, provedl J&T Family Office ve spolupráci s agenturou Perfect Crowd. Data byla sbírána pomocí elektronického dotazníku distribuovaného respondentům z řad zástupců cílové skupiny. Kvantitativní pohled pak doplnily hloubkové rozhovory s 10 respondenty.

Další zdroje

The Global Family Office Report 2019 zpracovaný z 25 kvalitativních rozhovorů a 360 kvantitativních dotazníků světových family offices, které byly analyzovány a zpracovány společností Campden Wealth Limited do obsáhlé studie zabývající se předáváním majetku a rolí family office pro společnost UBS.

O J&T Family Office

J&T Family Office, a. s., se primárně zaměřuje na multigenerační správu majetku, jeho zachování a distribuci, zohledňuje vztahy mezi rodinnými příslušníky a proniká až do úplných drobností každodenního fungování rodiny. Zahrnuje jak investice, ochranu majetku a jeho strukturování či lifestyle management, tak třeba facility a property management.

Family Office se na klienta dívá jako na subjekt společenský, který zahrnuje mnohé souvislosti, vztahy, rodinu a přátele. Je založen na individuálním přístupu, vysoké osobní angažovanosti správců a flexibilitě vůči klientům.

Family Office patří do širší rodiny společností J&T, úzce spolupracuje s J&T Bankou, skupinou J&T Finance Group a J&T Private Equity Group.

Máte jasné odpovědi na následující otázky?

**Přemýšleli jste nad tím, co budete dělat, až předáte firmu?
Své sny asi znáte. Znáte však sny svých dětí?
Máte dokonalý přehled o svém majetku?
Víte, jak a komu ho předáte, až nastane vhodná doba?
Co když vaše děti nebudou na převzetí připraveny?
Budujete rodinu, nebo rod?**

Předávání přináší mnoho dotazů.
Odpovědí na ně je však ještě více.
Na co se chcete zeptat vy?



J&T Family Office, a. s.

Malostranské nábřeží 563/3,
118 00 Praha 1 – Malá Strana
tel.: +420 221 71 01 48
mob.: +420 733 62 10 20
e-mail: family@jtfo.cz