



Meijburg & Co  
Tax & Legal

# Global Family Office Compensation Benchmark Report 2023 laat zien:



Meijburg & Co

---

[meijburg.nl/single-family-offices](https://meijburg.nl/single-family-offices)

# Opvolging, geformaliseerde governance en beloningsstructuren belangrijke aandachtspunten voor Family Offices

Eén van de opvallendste bevindingen die uit het Global Family Office Compensation Benchmark Report naar voren komt is dat de quote “once you’ve seen one Family Office, you’ve seen one Family Office”, niet helemaal opgaat. ‘Over het algemeen zijn Family Offices heel verschillend in opzet’, legt Zandvoort-Gerritsen uit. ‘Maar voor dit rapport zijn er tevens vragen gesteld over gemeenschappelijke trends. Hoeveel werknemers hebben ze? In hoeveel gevallen is er sprake van een long incentive plan voor werknemers? Wat is hun focus? Zo blijkt uit dit rapport dat de organisatiestructuren van Family Offices over de hele wereld opvallend veel op elkaar lijken. Dat geeft toch enige guidance in Family Office-land.’

## **Family Offices verder geprofessionaliseerd**

Nederland is een relatief klein land en heeft maar weinig respondenten in het onderzoek. Zandvoort-Gerritsen: ‘Maar je kunt wel naar Europa kijken. Zo kun je bijvoorbeeld terugvinden in het rapport dat ongeveer 26% van de CEO’s van Europese Family Offices ook onderdeel zijn van de familie. Over de jaren heen lijkt er een trend te zijn dat steeds meer professionele bestuurders zijn toegetreden van buiten de familie. Dit zien we ook om ons heen: in de UK is dit met 27% ongeveer gelijk en in de US gaat het zelfs om slechts 10%. Dit is het laagste percentage ter wereld. Misschien komt dit doordat Family Offices daar hun oorsprong vonden en ze al verder zijn geprofessionaliseerd.’

Een andere belangrijke takeaway van het rapport is dat het werknemerschap steeds meer is geprofessionaliseerd. ‘Wat misschien noodgedwongen is, doordat er een tekort is aan goede werknemers. Daarnaast heeft het ongetwijfeld te maken met de evolutie van de tijd. Er wordt gekeken naar incentive plans en in het rapport kun je lezen dat een kleine kwart van de medewerkers in aanmerking komt voor iets van een incentive of participatieprogramma. Daarin zijn ze ook geprofessionaliseerd.’

## **War on talent**

De welbekende ‘war on talent’ is meteen één van de redenen waarom KPMG dit rapport heeft opgezet. Veel Family Offices worstelen met de vraag: hoe kunnen we werknemers aantrekken en behouden? En: hoe moeten we dat talent belonen? Zandvoort-Gerritsen: ‘Family Offices bieden in toenemende mate werknemersparticipatieregelingen aan, zoals een winstdelingsregeling. Ook wordt het belangrijker in Family Office-land om aan hun werknemers te laten zien dat ze iets doen aan impact of sustainability, door bijvoorbeeld te investeren in B-Corps.’ Daarnaast bedenken Family Offices steeds meer professionele compensatiestructuren die goed werknemerschap stimuleren en het aantrekkelijk maken om lang bij de Family Office in dienst te blijven. Zaken als carried interest, co-investeringsmogelijkheden en prestatiebonussen zullen steeds vaker worden toegepast.

In het rapport staat veel over compensatie, maar tegemoetkoming, educatie of andere benefits lijken nog in ontwikkeling. ‘Dat miste ik een beetje. Remote working is wel steeds meer gemeengoed geworden, maar denk bijvoorbeeld ook aan zaken als private health care, reisvergoedingen, een leaseauto, pensioen of zwangerschapsverlof’, licht Zandvoort-Gerritsen toe. ‘Of een sabbatical leave, ruimte voor opleiding en ruimte voor personal wellbeing, zoals een sportschoolabonnement. On the soft side worden er in zekere mate andere tegemoetkomingen aangeboden dan alleen maar een financiële prikkel. Maar dat is voor veel Family Offices nog een work in progress.’

## **Een uniek segment**

In de afgelopen jaren zijn Family Offices wereldwijd enorm gegroeid. Dit komt onder meer door de eerdergenoemde professionaliseringslag. Daarnaast was er voor Family Offices door Brexit, COVID en de Russisch-Oekraïense Oorlog een urgentie om hun organisatiestructuur verder onder de loep te nemen en te bezien hoe ze hun organisatie nog beter bestand

konden maken tegen tegenslagen. Hierbij hoort ook het aantrekken en behouden van personeel door middel van passende beloningsstructuren, en het diversificeren van het vermogen wat ze beheren. Zandvoort-Gerritsen: 'Wat betreft investeringen zijn Family Offices redelijk conservatief. Zo zitten ze best veel in aandelen, maar niet zoveel in crypto's of andere soort digital assets. Dat wordt meer gezien als play money. Verder blijven opvolging, het hebben van een geformaliseerde governance en het belonen van hun personeel belangrijke aandachtspunten voor veel Family Offices.'

Toch ziet Zandvoort-Gerritsen in het rapport duidelijk naar voren komen dat Family Offices op het gebied van beloningsstructuren al behoorlijk geprofessionaliseerd zijn. 'Dat valt op wanneer je kijkt naar die incentive plans, maar ook naar secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals remote working. Over het algemeen zijn Family Offices vrij traditioneel, maar zoets als remote working is best wel geaccepteerd.' Daarbij blijkt het emotionele en persoonlijke aspect van werken bij een Family Office een heel belangrijk punt uit het rapport. Zandvoort-Gerritsen: 'Eén van de grootste uitdagingen bij het vinden en binden van nieuw personeel is om te kijken of iemand past in hun bedrijfscultuur en bij de familie. Niet ieder persoon met een financiële achtergrond wil bij een Family Office aan de slag of is per definitie geschikt om daar te werken. Dat maakt de vijver wat beperkter. Het moet je passen. Echter, het blijft een uniek segment om in te werken met de uitdagende en mooie dynamiek van de familie en hun onderneming(en). Tegemoetkoming, educatie of andere benefits lijken nog in reisvergoedingen, een leaseauto, pensioen of zwangerschapsverlof', licht Zandvoort-Gerritsen toe. 'Of een sabbatical leave, ruimte voor opleiding en ruimte voor personal wellbeing, zoals een sportschoolabonnement. On the soft side worden er in zekere mate andere tegemoetkomingen aangeboden dan alleen maar een financiële prikkel. Maar dat is voor veel Family Offices nog een work in progress.'

Onze specialisten helpen u graag bij het optuigen van een strategie die past bij uw organisatie. Of het nu gaat om het realiseren van de groeiambities, het vastleggen van governance-afspraken of de overdracht naar de volgende generatie. Maak vrijblijvend een afspraak en bespreek direct jouw wensen, doelen en mogelijkheden.

Lees [hier](#) het volledige rapport Global Family Office Compensation Benchmark Report 2023.



Charlotte Zandvoort-Gerritsen  
Director KPMG Meijburg  
gerritsen.charlotte@kpmg.com