

The 2023 Global Family Office Compensation Benchmark Report



Voorwoord

Sinds er family offices bestaan hebben zij moeite gehad met het idee van beloning.

Het 'family office', in 1838 uitgevonden door de familie J.P. Morgan en een viertal decennia later verder vormgegeven door de Rockefellers, is een concept dat almaar populairder is geworden. Een family office is een in house dienstverlener met professionals op (met name) financieel gebied die wordt ingezet door en om zeer vermogende families te ondersteunen bij het beheer van hun assets en kapitaal. Naar schatting zijn er momenteel zo'n 3.000 tot 6.000 family offices in de Verenigde Staten en 20.000 wereldwijd.

En terwijl het aantal family offices exponentieel is gegroeid, is ook het concept zelf volwassen geworden. Family offices zijn niet langer kleinschalige beheerders van de enorme vermogens van individuen en hun familieleden. Veel family offices hebben zich ontwikkeld tot geïnstitutionaliseerde machines die worden bediend door zeer bekwame professionals.

Ook macro-economische factoren, zoals de coronapandemie, het conflict in Oost-Europa en de Brexit hebben family offices ertoe gebracht hun organisatiestructuur te herzien. In het rapport wordt verkend welke bestuurlijke strategieën zij doorgaans volgen. Eén aspect waar family offices echter nog steeds mee worstelen is de beloning van hun medewerkers.

Een family office heeft voor zijn functioneren een specifieke set vaardigheden nodig en vormt wat dat betreft een vrijwel unieke werkomgeving. Bij een family office gaat het immers niet alleen om werk. Het persoonlijke speelt een grote rol, en juist daarom worden besluiten omtrent beloning vaak eerder genomen op basis van speculatie en emotie dan op grond van onderzoek en bestaande praktijk.



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

Wat het nog lastiger maakt, is dat juist de professionals waar family offices naar op zoek zijn vaak afkomstig zijn uit de sterk prestatiegerichte omgeving van professionele dienstverlening en zakenbankactiviteiten – en gewend zijn aan een consistente en herkenbare beloningsstructuur.

In dit rapport onderzoeken we de salarissen, loopbaangeschiedenis en demografische kenmerken van family office-medewerkers wereldwijd. We bekijken ook het beheerde vermogen van family offices, hun voorkeurs vermogenscategorieën en hoe zij daarbij aansluiten met hun beloningsstrategie. Het rapport neemt voor ook successieplanning, maatschappelijke mobiliteit en vermogensoverdracht onder de loep. We onderzoeken hoeveel generaties er doorgaans bij family offices zijn betrokken, vanuit hoeveel locaties die offices werken en wat voor governanstructuur zij hanteren (als deze aanwezig is).

Er zijn benchmarkrapporten beschikbaar die inzicht geven in de bonusstructuren, 'long-term incentive plans' (LTIP's) en optimale carrièreplanning binnen het family office. We gaan met name in op trends die we bij grote family offices overal ter wereld aantreffen. We bekijken de family office medewerkers per functieniveau en richten ons vervolgens specifiek op vestigingsplaatsen die steeds populairder zijn geworden, zoals Singapore, Hongkong (SAR) China en de Verenigde Arabische Emiraten (VAE).

Dit rapport bevat een van 's werelds grootste datasets over beloning bij family offices. Met de ruim 650 afzonderlijke professionals die hebben bijgedragen bieden KPMG Private Enterprise en Agreus u hiermee een vertrouwde benchmark voor beloning in deze sector. [Download het rapport.](#)