

家族企業接班人必備心法 — 借力使力、勇於創新、驅動變革

文 / 桂竹安 資誠企業管理顧問公司 董事

PwC 今年發布的《2022 全球家族企業接班人調查報告》顯示，疫情引發的不確定性，似乎讓目前家族企業掌權世代更難以交棒，僅 28% 的接班人認為自己被賦予重要營運角色。但好消息是，逾半 (56%) 受訪者也認為，疫情期間家族成員間的溝通反而更密切，不同世代因著共同的家族利益與核心價值，在克服內外挑戰的過程中產生更多個人連結與意義感，甚至有 61% 的受訪者表示家族企業已擬定接班計畫，比例明顯高於 2021 年調查的 30%。

家族企業接班人可藉著內外部環境改變之際，贏得掌權世代之信心並展現家族企業在其手中可蓬勃發展的潛力。世代傳承並非只是上一代人的責任，接任者更應該扮演主動的角色，為接班鋪路。就像巴西 Randon Companies 的第三代 Isabelle 主動成立「第三代委員會」來定義 12 名第三代成員未來的角色與職責，並使接班成員的學習發展途徑正式化，確保家族核心價值可被培養與傳承。又如身為香港家族企業第四代的 Vincent Fong 選擇到企業外自行創業，成功後反過來激發原家族企業採取更具創新的做法。

商業環境瞬息萬變，繼任者有責任主動挑戰現況並留意任何使企業成長的機會。此份調查報告最後提供以下四點建議，可讓繼任者重新思考自身角色，並為未來接班做好準備：

1. 重新想像「成功」的定義，並為永續成長奠下基礎
2. 不要害怕走跟上一代不同的路
3. 參與訂定明確的接班人計畫
4. 培養你的新世紀領導力

面臨世代交替，你可以決定成為甚麼樣的領導人一借力使力，勇於創新，驅動變革，這也正是你的家族企業所需要的。

資誠家族及企業永續辦公室

協助臺灣家族及企業重新定義家族與企業的使命願景，成就家族及企業永續

臺灣家族企業的企業主在疫情及疫後時代所面臨的競爭、各種營運風險及家族永續傳承的挑戰比以往任何時候都更激烈，企業主需要全新的方法、全新的思維帶領家族邁向永續的航道，如何領導家族實現家族永續、企業永續，絕對是臺灣家族企業主最深切的期待。資誠家族及企業永續辦公室能提供臺灣企業主在家族及企業永續經營的一站式 Total Solutions 整體解決方案，從財務績效、創新與成長、風險與治理、人才與傳承、數位轉型、併購、策略聯盟及 ESG 等企業永續策略目標，及家族治理、財富永續、經營權保護與傳承及家族核心價值等家族永續策略目標，協助企業主成就永續家族與永續企業。

我們的團隊



林鈞堯

副所長

+886 2 27296666 ext.25230

kevin.lin@pwc.com



洪連盛

家族及企業永續辦公室

主持會計師

+886 2 27296666 ext.25008

sam.hung@pwc.com



林一帆

家族及企業永續辦公室

協同主持會計師

+886 2 27296666 ext.26226

yi-fan.lin@pwc.com



鄭策允

家族及企業永續辦公室

協同主持律師

+886 2 27296666 ext.25098

alvin.cheng@pwc.com



桂竹安

資誠企業管理顧問公司

董事

+886 2 27296666 ext.26289

tim.kuei@pwc.com

