

Valószínűleg több szarvasi cég, illetve családi vállalkozás esetében jelenthet problémát a közeljövőben a generációváltás, amelyre igyekeznek a Magyar Fejlesztési Bank is megoldást kínálni:

Az MFB Csoport tőkeprogrammal segíti a generációváltást

Új tőkefinanszírozási programot indít az MFB Csoport annak érdekében, hogy segítse a generációváltást olyan családi vállalkozások esetében, ahol a családon belüli utódlás nem megoldott. A Magyar Fejlesztési Bank csoportjához tartozó Hiventures Zrt. és az MFB Invest Zrt. által nyújtott program célja, hogy társfinanszírozást nyújtson befektetőknek, vagy befektető csoportoknak.

A minimum 50 millió forintos árbevétellel rendelkező kis- és középvállalkozások (KKV) 58%-át teszik ki a családi vállalkozások. A piaci információk szerint ezek közel 40%-át érinti a generációváltás problémája, mivel a tulajdonos-ügyvezetők átlagos életkora eléri a 65 évet. Az esetek többségében ugyanakkor nem megoldott a családon, illetve a jelenlegi tulajdonosi körön belüli cégvezetői, tulajdonosi utódlás.

Az ilyen társaságok esetében az értékesítés elkerülhetetlen, azonban a jelenlegi cégvásárlási kereslet, illetve a rendelkezésre álló finanszírozás nem elégséges a kérdés megoldásához. Számos prosperáló családi cég esetében ezért veszélybe kerülhet a működőképesség fenntartása és a cégben felhalmozott értékek megőrzése. A probléma akár 12 ezer társaságot is érinthet, ezért a generációváltás nehézségeinek nemzetgazdasági hatása is jelentős.

A Magyar Fejlesztési Bank (MFB) ezért a cégcsoportjába tartozó, tőkefinanszírozással foglalkozó Hiventures Zrt. és az MFB Invest Zrt. révén forrás-kiegészítő tőkeprogramot indít a cégfelvásárlások finanszírozására, a befektetői kedv fokozására. A MFB Generációváltási Tőkeprogram keretében mindkét társaság az akvizíciókhoz szükséges tőkefinanszírozással áll a felvásárlók rendelkezésére, azaz társbefektetőként vesz részt a tranzakciókban a piaci befektetők mellett.

A Hiventures 500 millió forint alatti tőkeigény, míg az MFB Invest az 500 millió forint feletti tőkefinanszírozási igény esetén várja a jelentkezőket. A finanszírozási időtáv 5-7 év, a felvásárlás során elvárt 30% magánforrás bevonása is. A tervezett ügyletek értékelése során figyelembe veszik az értékesítésre kínált társaság hosszú távú jövedelemtermelő képességét és a felvásárló menedzsment szakmai felkészültségét is.

500 millió forintos tőkeösszeg alatt a Hiventures oldalán lehet megoldani a generációváltást:

<https://www.hiventures.hu/befektetesi-programjaink/mfb-generaciovaltasi-tokeprogram>

Cikk ehhez kapcsolódóan:

Túl sokáig várnak az utódlással a magyar cégvezetők

A hazai kis- és középvállalkozások mindössze 15 százalékát foglalkoztatja az utódlás kérdése, és ebből csupán 7 százaléknál zajlik már a folyamat - derült ki a Budapest Bank 500 cégvezető megkérdezésével végzett kutatásából. Ahol még nem merült fel a téma, ott a cégvezetők nagy része életkoránál fogva nem tartja aktuálisnak, vagy nincs rá ideje. A jelenlegi vezetők zömmel családtagjukban – főképp gyermekükben - látják a cég jövőjét, ez azonban nem minden esetben valósítható meg, így sokan kénytelenek alternatívát keresni.

A hazai kis- és középvállalkozások jelentős részét a rendszerváltás utáni években, azaz 20-25 éve alapították, így a vezetők elérték vagy lassan elérik a nyugdíjkorhatárt.

Ennek ellenére az átlagosan 10-49 főt foglalkoztató, nettó 200 millió forint feletti éves árbevétellel rendelkező kkv-k körében egyelőre alacsony az utódlásra irányuló folyamatok elterjedtsége.

Főleg a 100 százalékban családi tulajdonban lévő vállalkozások foglalkoznak a kérdéssel: mintegy 30 százaléknál van napirenden, és ebből 17 százaléknál

már megkezdtek a folyamatot. Szektorok szerinti bontásban nézve pedig a mezőgazdasági vállalkozások járnak élen: 37 százaléknál merült fel a téma és 15 százaléknál zajlik az átadás. Fontos leszögezni, hogy utódlás alatt nemcsak a klasszikus családon belüli átörökítést értjük, hanem azt is, amikor külső szakember veszi át az irányítást, vagy a cég értékesítésén keresztül kikerül a család tulajdonából.

A cégvezetők kívárnak az utódlás kérdésének rendezésével: leginkább 60 éves kor felett látnak neki, míg az 50-60 év közötti korú vezetők közel kétharmada még nem tartja aktuálisnak a kérdést. Utóbbi korosztályban érzik úgy a legtöbben, hogy idejük sem lenne ezzel foglalkozni.

A megkérdezett kkv-vezetők 39 százaléka által említett időhiány mellett az utód megtalálása (29 százalék), illetve a megfelelő szakember kinevelésének túlzott időigénye (15 százalék) jelent nehézséget. Itt visszaköszönnek a bank kutatásának [korábban közzétett eredményei](#), amelyek szerint a hazai kkv-vezetők többsége egyedül irányítja a céget. Emiatt leterheltek, illetve olyannyira pótolhatatlanok, hogy szabadságolásuk esetén a vállalatok tizedénél elhalasztanak folyó munkákat és

döntéseket. **A vállalatok többségénél nem jött létre egy olyan vezetői réteg, amelyből fokozatosan kinevelődhetne a megfelelő utánpótlás.**

<http://cdn.nwmggroups.hu/s/img/i/1901/2019012471.jpg?w=644&h=2521>

Szintén jellemző az utódlás időigényének alultervezése: a folyamatot már megkezdett vezetők kétharmada eredetileg legfeljebb egy évvel, ebből 20 százalék pedig maximum fél évvel számolt. Az átadás megkezdését követően többnyire már reálisabban látják a helyzetet, és átlagosan hosszabb folyamattal (17,7 hónap) számolnak, mint azok, akik még egyáltalán nem láttak hozzá (7,3 hónap).

Az utódláson már gondolkodó cégvezetők háromnegyede (75 százalék) családon belül tervezi átadni az irányítást,

egy szűkebb réteg jelenlegi munkatársára bízna visszavonulását követően, 18 százalék pedig bizonytalan. Ahol már van konkrét jelölt, ott a többség (64 százalék) elsősorban gyermekében látja cége új vezetőjét, 29 százalék pedig más családtagban. Ez vélhetően összefügg azzal, hogy a tulajdonos-ügyvezetők vállalkozásuk fő céljaként saját családjuk egzisztenciájának biztosítását jelölik meg.

Azoknál a cégeknél, ahol az első számú vezető már tervezi a visszavonulást, a nagy többség (több mint 80 százalék) maga

szerepné betanítani az

utódját. Azzal kapcsolatban, hogy az irányítás átadása után milyen szerepet töltene be az alapító a cég működésében, változatosak az elképzelések. A vezetők egyharmada tanácsadóként segítené a céget, 15 százalék csak bizonyos szakterülettel foglalkozna, és csupán 12 százalék szállna ki teljesen a vállalkozásból. Szintén 12 százalék azoknak az aránya, akik teljes mértékben úgy gondolják, hogy ha nem a családon belül marad a vezetés, akkor inkább eladják a céget.

Annak ellenére, hogy az utódlással kapcsolatosan a megfelelő jelölt megtalálása és felkészítése az egyik legnagyobb kihívás, azok a vezetők, akiknél már napirenden van a kérdés, külső segítséget főleg jogi kérdésekben (43 százalék) igényelnek. Az utód személyes fejlesztésével kapcsolatos segítséget 33 százalék, szervezetfejlesztési tanácsadást pedig csupán 17 százalék tart szükségesnek.

A Budapest Bank is igyekszik segítséget nyújtani a generációváltásban, például tematikus ügyféltalálkozók szervezésével. Ebben a témában kiemelkedő érdeklődést tapasztalnak a mezőgazdasági vállalatok részéről.