

relacje

MAGAZYN FIRM RODZINNYCH

NR 4(31) SIERPIEŃ 2018 ISSN 2353-6470



INNA SUKCESJA



Temat numeru

- 4 Fundacja rodzinna sposobem na udaną sukcesję | Katarzyna Karpiuk
- 8 „Nie idźcie śladami ojców. Szukajcie czego szukali” | dr Jacek Jonasz Łaskawiec

Inspiracje

- 10 Jestem tu nowy, ale... już szukam innej pracy | Jacek Gruszczyński
- 13 Marzenia się spełnia. O przedsiębiorcach rodzinnych, budowaniu i widoku na Babią Górę | Urszula Hoffmann

Inne kultury

- 15 Rola firm rodzinnych w kształtowaniu gospodarek państw Bliskiego Wschodu | Gniewomir Pieńkowski

Wydarzenia

- 19 Walne Zebranie Członków IFR za nami | Andriy Tsyaputa
- 22 Projekt dla firm rodzinnych startuje! | Andriy Tsyaputa
- 25 Pół roku u Kujawsko-Pomorskich | Aleksandra Jasińska-Kłoska
- 27 Różne wzorce mikroprzedsiębiorczości – wyjątkowa edycja Mikroprzedsiębiorcy Roku | Sebastian Margalski
- 30 U-RODZINY 2018



U-RODZINY

ASPIRACJE I MOŻLIWOŚCI

KATOWICE 2018

RELACJE. Magazyn Firm Rodzinnych
dwumiesięcznik, nr 4(31), sierpień 2018
ISSN 2353-6470

Wydawca:

ifr[®]
INICJATYWA
FIRM RODZINNYCH

Stowarzyszenie
Inicjatywa Firm Rodzinnych
ul. Bobrowiecka 1A
00-728 Warszawa
www.firmyrodzinne.pl

Redaktor naczelna:
Maria Adamska

Kontakt:
maria.adamska@firmyrodzinne.pl

Korekta:
Beata Leśniak

Projekt, skład:
Pracownia Register
www.pracowniaregister.pl

Fotografie ilustracyjne:
Fotolia.com

Kopiowanie, przedruk,
rozpowszechnianie całości
lub fragmentów czasopisma
bez zgody redakcji zabronione.

EGZEMPLARZ
DYSTRYBUOWANY BEZPŁATNIE
Redakcja zastrzega sobie prawo do
skręcania artykułów bez naruszania
zasadniczych myśli autora oraz
możliwość dokonywania niezbędnych
poprawek i dopisywania śródtytułów.



Szanowni Państwo, Drodzy Rodzinni!

Matężństwo założycieli firmy rodzinnej, którą rozwinieli startując od zera i doprowadzili do wielkiego rozkwitu, ma trójkę dzieci. Naturalną była więc myśl, że w pewnym momencie przełożą im firmę, a sami zajmą się swoimi pasjami. Proces sukcesji był przeprowadzany stopniowo przez wiele lat i obejmował działania związane z przygotowaniem firmy do przejęcia, przekazaniem własności oraz przygotowaniem dzieci do przejęcia sterów. Dzieci uczestniczyły w życiu firmy od najmłodszych lat, przechodziły przez większość stanowisk pracy, aż do momentu sukcesji władzy – kiedy to założyciele wycofali się z zarządzania, syn objął stanowisko prezesa, a drugi syn i córka zostali wiceprezesami zarządu. Pod zgodnymi rządami drugiego pokolenia, ludzi wykształconych na dobrych uczelniach zagranicznych, firma nabrała jeszcze mocniejszego wiatru w żagle i sięgnęła po atrakcyjne rynki zagraniczne. Obecnie firma jest liderem eksportu w swojej branży.

Tak mniej więcej wyobrażamy sobie udaną sukcesję firmy rodzinnej, o takiej sukcesji marzą aktualni właściciele. Jednak czasami rodzinne relacje są dalekie od idealnych, kandydaci na sukcesorów nie zawsze mają potrzebne kwalifikacje lub nie palą się do objęcia zarządu, niektórzy spadkobiercy właścicieli najchętniej podzieliliby aktywa firmy między sobą i... wiele jeszcze innych wariantów sytuacji rodzinno-biznesowej. Warto więc zastanowić się nad rozwiązaniem, najbardziej pasującym do naszego modelu biznesu rodzinnego. Jaka może być ta INNA SUKCESJA? Trochę o tym

piszemy w niniejszym numerze RELACJI. Polecam zwłaszcza artykuł Katarzyny Karpiuk o fundacji rodzinnej.

Jeśli zastanawialiśmy się nad tym, jak zapewnić długowieczność firmie inaczej, niż zapisując ją w testamencie lub darowując sukcesorom, warto rozważyć utworzenie fundacji rodzinnej. Co prawda polskie prawo jeszcze nie oferuje takiego rozwiązania, jakie z powodzeniem istnieje w innych krajach, ale wielu właścicieli korzysta z takiej możliwości w oparciu o prawodawstwo innych krajów.

Piszemy też o marzeniach, sztuce adaptacji nowych pracowników w firmie i z – serii „Inne kultury” – o firmach rodzinnych na Bliskim Wschodzie.

Donosimy, że w stowarzyszeniu IFR dużo się dzieje. Walne Zebranie Członków, nowy projekt „Lokalne centra kompetencji rozwoju firm rodzinnych”, finał konkursu „Mikroprzedsiębiorca Roku”, działalność lokalna.

Jak zwykle zachęcam do lektury całego trzydziestego pierwszego numeru RELACJI. Czekam na Państwa pytania i uwagi.

Redaktor Naczelna,
Maria Adamska

maria.adamska@firmyrodzinne.pl

www.firmyrodzinne.pl

i portal www.portalfirmyrodzinne.eu



Fundacja rodzinna sposobem na udaną sukcesję



Katarzyna Karpiuk
radca prawny
w Kancelarii Ożóg
Tomczykowski

Coraz więcej przedsiębiorców, niezależnie od formy prowadzonej działalności, zaczyna z wyprzedzeniem zastanawiać się nad sposobem przekazania biznesu swoim następcom, przy jednoczesnym zapewnieniu gwarancji dotychczasowego kierunku rozwoju firmy. Tu pojawia się pytanie – czy aktualnie obowiązujące rodzime regulacje dają takie możliwości?

Ostatnio ustawodawca pochylił się nad problemem sukcesji przedsiębiorstw prowadzonych w formie działalności gospodarczej osoby fizycznej, wprowadzając instytucję tzw. zarządu sukcesyjnego. Czy zaproponowane rozwiązanie jest kompleksowe, pokaże praktyka.

Spółkom prawa handlowego nie dedykowano podobnego rozwiązania, które mogłoby uprościć problem sukcesji międzypokoleniowej. Właściciele spółek, w szczególności firm rodzinnych, mają do dyspozycji jedynie powszechnie obowiązujące przepisy kodeksu spółek handlowych (KSH) oraz kodeksu cywilnego (KC). Przepisy dotyczące

spółek osobowych nie przewidują szczególnych rozwiązań dotyczących dziedziczenia ogółu praw i obowiązków zmarłego współnika. Wskazują one jedynie, iż spadkobiercy, o ile umowa spółki nie stanowi inaczej, powinni wyznaczyć jednego ze spadkobierców do wykonywania tych praw. W przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, KSH dopuszcza wprost możliwość wyłączenia bądź ograniczenia dziedziczenia udziałów, ale analogiczne regulacje nie zostały już przewidziane dla spółki akcyjnej. W przypadku tej drugiej, uregulowanie kwestii związanych z dziedziczeniem akcji, możliwe jest jedynie poprzez sporządzenie testamentu, zawierającego stosowne rozporządzenia, zgodne z wolą współnika. Takie rozwiązanie nie gwarantuje jednak trwałości samego biznesu – spadkobiercy mogą bowiem praktycznie w nieograniczony sposób, w ramach obowiązujących przepisów i postanowień umowy spółki, rozporządzać odziedziczonymi prawami.

Mimo braku dedykowanych rozwiązań w rodzimych regulacjach prawnych, przedsiębiorcy, którzy pragną szczegółowo zaplanować sukcesję swojej firmy, mają do dyspozycji instytucję tzw. fundacji rodzinnej, oferowanej przez wiele zagranicznych jurysdykcji, zarówno opartych o system prawa kontynentalnego, jak i anglosaskiego. Poszczególne regulacje krajowe zawierają pewne odrębności, w szczególności w zakresie ochrony aktywów fundacji, niemniej jednak zasady leżące u podstaw tego rozwiązania są dla nich wspólne.

Czym w takim razie jest fundacja rodzinna?

Fundacja jest podmiotem, posiadającym osobowość prawną, którego przeznaczeniem jest w szczególności odseparowanie majątku, w tym

Środki pieniężne i inne aktywa (w tym akcje/udziały w spółkach) znajdujące się w majątku Fundacji, stają się odrębnym zbiorem składników majątkowych, niewchodzącym w skład masy spadkowej w przypadku śmierci Fundatora.

środków pieniężnych, udziałów oraz akcji od osoby jej założyciela, czyli Fundatora. Zarówno środki pieniężne, jak i inne aktywa (w tym akcje/udziały w spółkach) znajdujące się w majątku Fundacji, stają się odrębnym zbiorem składników majątkowych, niewchodzącym np.: w skład masy spadkowej w przypadku śmierci Fundatora, podlegając dalszemu zarządowi i dystrybucji zgodnie z wolą Fundatora wyrażoną w statucie Fundacji, a także w dokumentach około statutowych, takich jak regulaminy czy listy intencyjne.

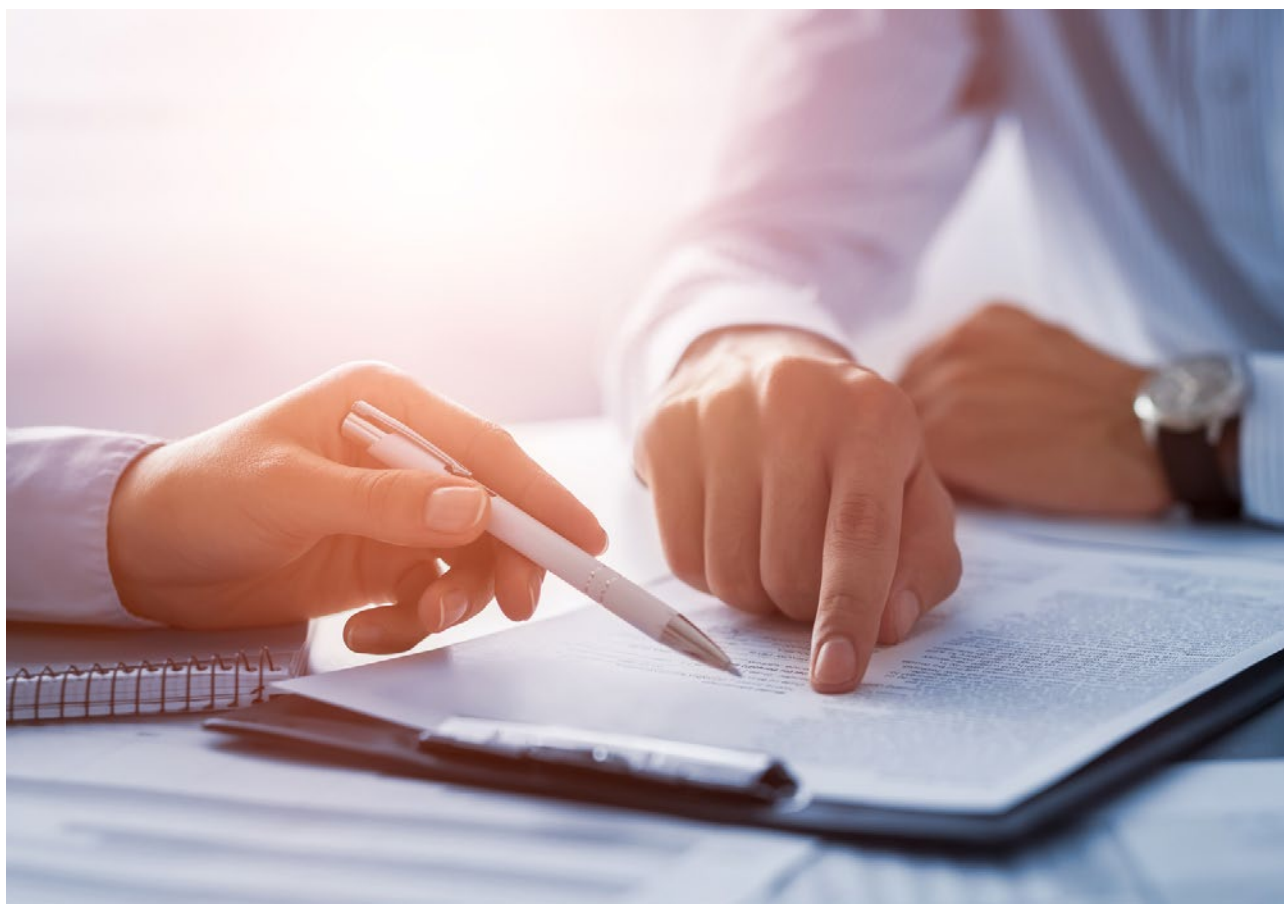
W większości jurysdykcji, fundacja może zostać zawiązana zarówno *inter vivos*, czyli za życia Fundatora, jak i *mortis causa*, czyli po jego śmierci, np. na podstawie testamentu. Niemniej jednak, dla pełnej realizacji celu fundacji, jakim jest umożliwienie ochrony majątku oraz biznesu rodzinnego Fundatora, kontynuacji prowadzenia przedsiębiorstwa według wytycznych Fundatora i przy jednoczesnym zagwarantowaniu majątku wskazanych przez Fundatora beneficjentów, przede wszystkim najbliższej rodziny (w tym małoletnich dzieci), rekomendowanym rozwiązaniem byłoby

zawiązanie jej jeszcze za życia Fundatora, przy jego czynnym udziale.

Kluczową rolę w utworzeniu fundacji odgrywa Fundator, który zapewnia majątek niezbędny do jej założenia oraz funkcjonowania. W większości jurysdykcji, na początkowym etapie funkcjonowania fundacji niezbędne jest jej wyposażenie w minimalny, określony przepisami wkład na kapitał fundacji. Oznacza to, że majątek, który Fundator planuje docelowo wnieść do fundacji, może być przenoszony stopniowo, w oparciu o umowę darowizny, na każdym etapie jej funkcjonowania. Ponadto Fundator w statucie określa cele i zamierzenia fundacji, a w pozostałych dokumentach korporacyjnych może dodatkowo wskazać

Fundator w statucie określa cele i zamierzenia fundacji, a w pozostałych dokumentach korporacyjnych może dodatkowo określić kierunki rozwoju firmy, politykę inwestycyjną czy krąg beneficjentów.

m.in. kierunki rozwoju firmy, politykę inwestycyjną, a także szczegółowo określić krąg beneficjentów oraz ich uprawnienia.



Beneficjentami są osoby wskazane przez Fundatora i mogą to być zarówno osoby fizyczne, jak i osoby prawne. Standardowo, w zależności od zakresu ich uprawnień, wyróżnia się cztery główne grupy beneficjentów, przy czym w jednej fundacji, w zależności od woli Fundatora, mogą występować beneficjenci reprezentujący każdą z tych grup:

- a. Beneficjenci posiadający z góry określone uprawnienia – posiadają skonkretyzowane roszczenia o wypłatę środków z Fundacji, określone jako procentowy udział w majątku Fundacji bądź jej zysku lub w postaci z góry określonej kwoty;
- b. Beneficjenci posiadający ekspektatywę – uprawnieni są do otrzymania określonych wypłat, w przypadku ziszczenia się z góry wskazanych okoliczności/warunków;
- c. Beneficjenci posiadający uprawnienia przyznawane na zasadzie uznaniowości – nie posiadają oni roszczenia o wypłatę żadnych świadczeń, a ewentualne ich przyznanie zależne jest wyłącznie od uznania i woli Rady Fundacji;
- d. Beneficjenci uprawnieni do majątku likwidacyjnego Fundacji – otrzymają majątek Fundacji oraz wypracowany przez nią zysk dopiero w przypadku rozwiązania i likwidacji Fundacji.

Jak funkcjonuje fundacja?

Bieżącym funkcjonowaniem fundacji zajmuje się Rada Fundacji, stanowiąca jej jedyny obligatoryjny organ, na podobnej zasadzie jak to robi zarząd w spółkach kapitałowych. Skład Rady może być w dosyć swobodny sposób kształtowany przez Fundatora, aczkolwiek trzeba pamiętać, że większość jurysdykcji wymaga, aby przynajmniej jeden jej członek, niezależnie od tego czy będzie to osoba fizyczna czy prawna, był rezydentem

kraju, pod rządami którego powstaje fundacja. W związku z tym, że w tym charakterze angażowany jest podmiot profesjonalny, posiadający odpowiednią wiedzę na temat regulacji i środowiska prawnego danej jurysdykcji, jest to rozwiązanie także korzystne dla Fundatora oraz pozostałych członków organu.

Kolejnym istotnym, aczkolwiek fakultatywnym, organem fundacji jest Rada Protektorów. Możliwe jest także powołanie jednego Protektora. Pełni ona funkcje nadzorcze, analogicznie do rady nadzorczej w spółkach kapitałowych. Jej głównym zadaniem jest sprawowanie pieczy nad przestrzeganiem przez Radę Fundacji woli Fundatora, jego wytycznych, także po jego śmierci. W skrócie – ma być gwarantem, że firma wniesiona do fundacji będzie nadal prowadzona zgodnie z wizją Fundatora, oczywiście przy uwzględnieniu zmieniających się okoliczności ekonomicznych, a interesy wskazanych beneficjentów zostaną ochronione.

Podsumowując, zagraniczne fundacje rodzinne, wobec braku krajowych rozwiązań, pozwalają na zaplanowanie przyszłości firmy, wytyczenie jej dalszej ścieżki rozwoju, zgodnie z wolą jej właściciela, przy jednoczesnym zapewnieniu bytu i interesów najbliższej rodziny (także małoletnich dzieci), a co może okazać się również istotne, także osób spoza rodzinnego kręgu (w rozumieniu polskich przepisów spadkowych). Kolejnym argumentem przemawiającym za takim rozwiązaniem jest zminimalizowanie ryzyka przejęcia praw z udziałów w firmie przez zagranicznych inwestorów, co bezpośrednio przyczynia się do pozostania kapitału w kraju i dalszego rozwoju firm rodzinnych, które obecnie mają niezwykle istotny wpływ na rozwój polskiej gospodarki. ●



„Nie idźcie śladami ojców. Szukajcie czego szukali”



dr Jacek Jonasz Łaskawiec
Prezes Zarządu AJM Sp. z o.o.

Tylko siedem procent sukcesorów jest
zainteresowanych przejęciem firmy po nestorach...

Młodzi chcą szukać własnej drogi, wypróbować, doświadczyć i zdobywać wiedzę. To dobrze! Tylko ludzie z doświadczeniem, wiedzą i charakterem mogą dobrze zarządzać firmą. Można co prawda oddać władzę w firmie osobie bez dostatecznej wiedzy i doświadczenia, ale trzeba pamiętać, że będzie się ona jeszcze uczyła na błędach i to będzie sporo kosztować.

Nie można firmy przekazywać następcom, którzy tego nie chcą. Będą robić wszystko aby udowodnić, że się nie nadają i doprowadzą wcześniej czy później do bankructwa firmy. Lepiej firmę sprzedać i dać kapitał dzieciom. Może wszystkiego nie przejdą. Nestorzy często się obawiają, że jak dadzą pieniądze dzieciom, to one do końca życia nic nie będą robiły... Proszę się o to nie obawiać. Życie z renty wymaga znajomości świata finansów, zarządzania, planowania strategicznego i obycia politycznego. Jeśli Wasze dzieci miałyby dobrze żyć z inwestycji finansowych, to co w tym złego? No chyba, że dzieci myślą, że będą żyły z procentu bankowego? Banki to nie fundacje charytatywne. Najpierw one się najedzą, znajomi, znajomi znajomych, a na końcu okruchy zostawią dla klientów. Jak przyjdzie kryzys, to kogo banki będą ratować? Klientów czy mocodawców?

A może sukcesorzy tak naprawdę nie chcą po prostu pracować? Praca jest rzeczą konieczną, a ta z natury nie jest przyjemna. Okres młodości, to raczej szukanie i przeżywanie przyjemności. To jest naturalne. To jest tzw. „wolność”. Tylko że wolność bez odpowiedzialności nie jest nic warta. Dopiero wtedy, gdy oprócz samego siebie, mamy kogoś lub coś, za co jesteśmy odpowiedzialni, życie nabiera sensu i smaku. To jednak wymaga dojrzałości!



Zdjęcie: archiwum AJM

Odpowiedzialność za firmę, za ludzi, za finanse, za klientów, dostawców, podwykonawców. Za sprzęt, za budynki. Współpraca z otoczeniem bliższym i dalszym. Dbanie o rozwój. Troska o ludzi.

Świat się zmienia. Zasady nie. Nestorzy widzą, że już nie nadążają. Sukcesorzy widzą, że najwyższy czas coś zrobić. Może czas na sukcesję? ●



Jestem tu nowy, ale... już szukam innej pracy



Jacek Gruszczyński
współwłaściciel firmy
rodzinnej Pracownia Register,
kierownik projektów
w WelcomeBook.pl

Jak w Twojej firmie wygląda proces adaptacji nowych pracowników? Dobrze przeprowadzony *onboarding* może być czarnym koniem Twojej firmy na polu walki o pracowników.

Wprowadzenie nowego pracownika do firmy to *onboarding*. Od tego, jak proces ten zostanie przeprowadzony, w dużej mierze zależy, czy nowo zatrudniony utwierdzi się w przekonaniu, że dobrze wybrał pracodawcę, czy zacznie ponownie przeglądać oferty pracy, jeszcze zanim jego praca przyniesie firmie jakąkolwiek korzyść.

Amerykańska badaczka Talya N. Bauer zaproponowała rozbić procesu adaptacji nowych pracowników na cztery poziomy, które nazwała „4 x C onboarding”. Podejście to jest uznawane obecnie za standard i punkt odniesienia przy tworzeniu planów procesów adaptacji pracowników.

Model „4 x C onboardingu”

Poziom 1: **Compliance** (zgodność i procedury)

– podstawowe szkolenia wymagane przez prawo oraz instruktaże niezbędne do wykonywania obowiązków na stanowisku pracy.

Poziom 2: Clarification (doprecyzowanie obowiązków i oczekiwań) – upewnienie się, że nowy pracownik właściwie rozumie swoje nowe obowiązki i cele, jakie wyznacza mu pracodawca.

Poziom 3: Culture (kultura firmy) – wprowadzenie pracownika w normy społeczne obowiązujące w nowym środowisku pracy, zarówno te formalne, jak i nieformalne: jak działamy, co robimy, a czego nie powinniśmy robić.

Poziom 4: Connection (więzi) – czyli wprowadzenie nowego pracownika do społeczności firmowej, jego integracja z zespołem, by możliwie szybko poczuł się jak u siebie.

Sposób wprowadzenia nowego pracownika do firmy wpływa na jego integrację z zespołem.

Kompletny *onboarding* obejmuje działania dotyczące każdego z wymienionych poziomów. Dzięki temu nowo przyjęci pracownicy stają się szybko pełnoprawnymi członkami zespołu, co pozytywnie wpływa na ich wydajność.

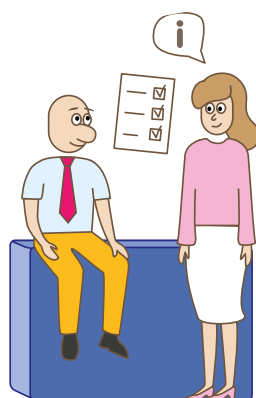
4 x C w firmowej rzeczywistości

Nawet jeśli firma ogranicza *onboarding* do poziomu „*compliance*”, jej nowo przyjęci pracownicy otrzymują wiedzę z wyższych poziomów w sposób nieformalny. Od kolegów dowiadują się „jak to u nas naprawdę działa”, co niekoniecznie musi wspierać chęć pozostania i budowanie postaw pożądanych przez pracodawcę.

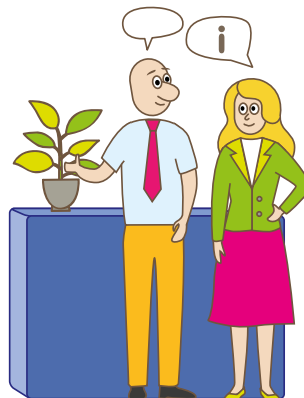
Onboarding 4 × C



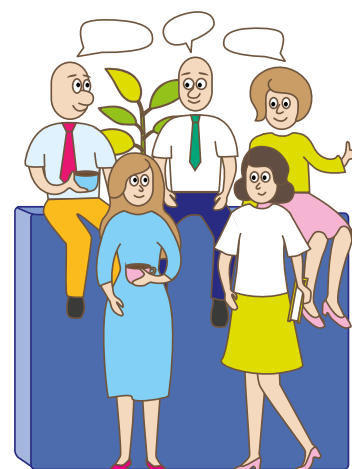
Compliance



Clarification



Culture



Connection

4×C © by Talya Bauer | design © by **Welcomebookpl**

Dlatego aby zapewnić długofalową skuteczność *onboardingu*, powinno być to działanie planowe i ustrukturyzowane, prowadzone przez dział personalny.

Pasywny czy proaktywny?

W zależności od stopnia zaangażowania firmy w każdy z czterech poziomów „C”, możemy wyróżnić trzy etapy zaangażowania w *onboarding* (Tabela).

Firmy działające na mocno konkurencyjnym rynku pracy nie mogą pozwolić sobie na wyłącznie pasywny *onboarding*. Ryzyko utraty nowego pracownika i związane z tym koszty (rekrutacji, szkolenia, ponownej rekrutacji) są zbyt wysokie.

Rolą działu personalnego jest więc nie tylko zrekrutowanie, ale także opracowanie spójnego ze specyfiką firmy procesu wdrażania nowych pracowników. Najlepsi pracodawcy to wiedzą – między innymi dlatego ich wysiłki włożone w pozyskanie i wdrożenie kadr przynoszą lepsze efekty.

„4 x C”? Tak, ale...

„4 x C *onboardingu*” to – jak każdy model – zestaw wytycznych, jednak nie jest to świętość.

Jeśli czujesz, że w Twojej organizacji przeprowadzenie pełnego, proaktywnego *onboardingu*

Firmy działające na mocno konkurencyjnym rynku pracy nie mogą sobie pozwolić na utratę nowego pracownika i ponoszenie kosztów ponownej rekrutacji.

w zgodzie z „4 x C” jest niemożliwe (z różnych przyczyn: organizacyjnych, finansowych, kulturowych) – nie jesteś sam. Amerykańskie źródła podają, że w 2010 r. tylko 20% firm w USA prowadziło *onboarding* proaktywnie.

Skup się na tym, co da Twojej firmie największą korzyść tu i teraz, i co będzie możliwe do zrealizowania przy dostępnych Ci środkach. Z poziomu 1 x C wejdź na 2 x C. Już tam jesteś? Dołóż kolejny klocek tej układanki lub choćby jego część.

Doskonał proces, uzupełniając go o brakujące elementy bądź ulepszając już istniejące. Nie wahaj się pytać nowo zatrudnionych o ich doświadczenia z pierwszych tygodni pracy: Czego im najbardziej brakowało? Co okazało się kluczowe dla dobrego samopoczucia w pracy? Jak się czuli jako „nowi”? Analizuj odpowiedzi i wyciągaj wnioski. ●

Trzy etapy zaangażowania w *onboarding*

Poziom	Compliance	Clarification	Culture	Connection
1 – Pasywny	tak	trochę	niewiele lub brak	niewiele lub brak
2 – Z potencjałem	tak	tak	trochę	trochę
3 – Proaktywny	tak	tak	tak	tak

Marzenia się spełnia

0 przedsiębiorcach rodzinnych, budowaniu i widoku na Babią Górę

Wróciłam właśnie z gór, a dokładnie mówiąc z placu budowy w górach. W Beskidzie Żywieckim buduję sobie domek, spełnienie moich marzeń o mieszkaniu na emeryturze w górach. Miałam już jeden, piękny, z drewnianych bali, stał u podnóża Gorcu. Straciłam go trzy lata temu, kiedy musiałam wybrać między domem a moim poczuciem wartości i godności.

Wybrałam siebie. Wybór jedynie słuszny, ale potrzeba swojego miejsca w górach, bliskiego kontaktu z przyrodą na co dzień nie dawała o sobie zapomnieć. Ten kontakt jest mi potrzebny jak jedzenie i oddychanie. Po kilku miesiącach pojawiła się nieśmiała myśl – to może jeszcze raz wziąć się za budowę, jeszcze raz się z tym zmierzyć? Gremliny szalały: kobieto, oszalałaś, nie dasz rady. Sama, w twoim wieku? Każdy fachowiec cię wykiwa, nie dasz rady finansowo. A gdzie ty znajdziesz działkę?? Argumentów przeciw budowie przybywało. Mój argument za był tylko jeden: ja zawsze o tym marzyłam.

Urszula Hoffmann

mistrz storytellingu biznesowego, współautorka książek: „Moja historia, moja firma. Portrety polskich przedsiębiorców rodzinnych” oraz „Firma rodzinna. Opowieści polskich przedsiębiorców”





📷 Szkielet domu już stoi; marzec 2018



📷 Lipiec 2018

I wtedy wróciło do mnie wspomnienie mojej pracy w projekcie Firmy Rodzinne. Jako trener pracy z opowieścią w latach 2010-2015 odbyłam wiele niezapomnianych rozmów z polskimi przedsiębiorcami rodzinnymi z całej Polski. Wystuchałam ponad 50 szczerych, poruszających, często bardzo osobistych historii o tym, jak ci odważni

ludzie wiele lat temu postanowili wziąć swój los w swoje ręce i czasami przez wiele lat zmagali się w codziennej walce o realizację swoich marzeń. Najbardziej poruszające były dla mnie opowieści o tym, jak po kilku latach wytężonej pracy trzeba było zaczynać wszystko od nowa, bo nastąpiła nagła zmiana przepisów, współnik okazał się nieuczciwy albo koniunktura na rynku zmieniała się o 180 stopni. Podziwiałam tych ludzi uparcie idących do przodu, wciąż z wiarą, że mogą odnieść sukces. Ja od 25 lat robiłam sobie spokojnie w życiu jaja (pisanki wielkanocne), zmagając się naturalnie z różnymi problemami, ale nigdy nie musiałam tak rozpaczliwie walczyć o utrzymanie firmy, jak niektórzy z moich rozmówców.

I właśnie te osoby i wspomnienie przeprowadzonych rozmów stanęły mi przed oczami i w środku zaczęła kiełkować nieśmiała myśl: a może jednak spaść się i spróbować jeszcze raz? Przecież zawsze chciałam siedzieć latem z kawą na tarasie, a zimą z grzańcem przed kominkiem. Nie dam sobie odebrać tego marzenia. To, czego mogłam dokonać raz, potrafię po raz drugi! W innej technologii, z mniejszym rozmachem, ale za to z większym tarasem, aby mogło na nim siedzieć więcej przyjaciół. Otrząsnęłam się, powiedziałam STOP niewspierającym myślom i lękom i zaczęłam szukać działki pod budowę domu. Kupiłam ją dwa lata temu w pięknym Beskidzie Żywieckim, obecnie dom jest już wykańczany: podłogi, tizenka, kuchnia.

I może nie byłoby tego wszystkiego, gdyby kilka lat temu jeden z rodzinnych nie powiedział mi: **Pani Ulu, niech pani nie wierzy, że marzenia się spełniają. Marzenia się spełnia.** Zapamiętałam jego słowa i dzięki temu za miesiąc będę piła swoją kawę na tarasie z widokiem na Babią Górę. ●

Rola firm rodzinnych w kształtowaniu gospodarek państw Bliskiego Wschodu



Gniewomir Pieńkowski

Locuples International
Business Development,
Kancelaria Rozwoju Biznesu
Międzynarodowego

Wzmianki o pierwszych firmach rodzinnych na Bliskim Wschodzie możemy spotkać już w starożytności, kiedy to pomysły egipskie rodziny postanowiły wykorzystać potencjał Nilu nie tylko do produkcji żywności dla swojego kraju, ale także dla innych państw regionu – można nawet powiedzieć, że dzięki płaconym przez nie podatkom na rzecz królewskiego skarbcza walczyły przyczyniły się do budowy monumentalnych piramid!

Wpływ firm rodzinnych na gospodarkę

Współcześnie obserwujemy znaczący wzrost wpływu firm rodzinnych na rozwój gospodarczy państw Bliskiego Wschodu. Możemy nawet powiedzieć, że firmy rodzinne kreują i umacniają bliskowschodnią gospodarkę – stanowią prawie

80-90% wszystkich istniejących na tym terytorium przedsiębiorstw, generują blisko 80% PKB w państwach regionu oraz kontrolują 98% produkcji ropy naftowej na Bliskim Wschodzie.

Firmy rodzinne na Bliskim Wschodzie stały się także pionierami stosowania nowych technologii

oraz innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych, tworząc dzięki temu nowe miejsca pracy zarówno dla wykształconych, jak i niewykształconych Arabów. Obecnie zatrudniają 70% z ogółu wszystkich zatrudnionych (blisko 67 milionów ludzi). Warto zwrócić uwagę na to, że ponad 2% z listy 250 największych firm rodzinnych świata stanowią przedsiębiorstwa z tylko czterech państw Bliskiego Wschodu – Arabii Saudyjskiej, Zjednoczonych Emiratów Arabskich oraz Kuwejtu i Kataru.

Dzięki efektywnemu zarządzaniu w okresie wielkiego kryzysu pierwszej dekady XXI wieku, bliskowschodnie firmy stale się rozwijają wpływając pozytywnie na rozwój gospodarczy regionu – dzięki zaangażowaniu rodzin gospodarki państw arabskich wykazują dodatni wskaźnik wzrostu gospodarczego (około 2%), a bezrobocie w regionie osiągnęło poziom jednego z najniższych na

świecie (4,8%). Firmy rodzinne na Bliskim Wschodzie mają jednak krótką historię, większość z nich została założona w drugiej połowie dwudziestego wieku. Najwięcej rodzinnych biznesów powstało w latach pięćdziesiątych, siedemdziesiątych i osiemdziesiątych dwudziestego wieku. Najmniej zostało założonych w latach dziewięćdziesiątych i w pierwszej dekadzie XXI wieku. Sytuacja ta może być związana z tym, że największe i najsilniejsze rodziny już działają w biznesie, a członkowie mniejszych, zamiast podejmować ryzyko prowadzenia własnej działalności gospodarczej pracują na godnych warunkach na rzecz już istniejących firm. Mniejsza liczba zakładanych w ostatnich latach nowych firm rodzinnych na Bliskim Wschodzie ma też związek ze zmianą jakościową w strukturze nowo zakładanych przedsiębiorstw – powstaje coraz mniej firm w sektorach niskich technologii, a coraz więcej w sektorze high-tech.



Firmy rodzinne rosną

Funkcjonowanie firm rodzinnych na Bliskim Wschodzie jest bezpośrednio związane z burzliwymi dziejami tego regionu w XX wieku. Wszechogarniająca bieda, uzależnienie od wielkich mocarstw oraz odkrycie złóż ropy naftowej i rewolucja technologiczna pierwszej połowy XX wieku doprowadziły do zmian zarówno w świadomości społecznej Arabów, jak i w gospodarkach państw arabskich.

Arabowie od wieków wiedzieli, że rodzina jest kluczem do osiągnięcia stabilnego życia oraz sukcesu ekonomicznego, ale poza nielicznymi przypadkami nie byli specjalistami od prowadzenia biznesu na dużą skalę. Byli ludem typowo koczowniczym, przemieszczającym się z miejsca na miejsca, którego potencjalna oferta handlowa ograniczała się jedynie do samodzielnie wytworzonych

Z czasem powstawało coraz więcej rodzinnych przedsiębiorstw na wielką skalę, inwestujących w kolejnych latach w innowacyjne przedsięwzięcia.

produktów (najczęściej spożywczych), a zysk przeznaczany był na zaspokojenie najpilniejszych potrzeb rodziny. Z czasem ta sytuacja zaczęła się zmieniać. Powstawało coraz więcej rodzinnych przedsiębiorstw, które zaczynały działać na coraz większą skalę, a w kolejnych latach – wykorzystując zarobione pieniądze – inwestowały w nowe, innowacyjne przedsięwzięcia, m.in. w przemysł petrochemiczny, metalurgiczny, budownictwo, a w ostatnich dekadach informatykę i telekomunikację oraz mass media. Arabskie rodziny, mimo braku doświadczenia, potrafiły odnaleźć nisze rynkowe w każdej dekadzie XX wieku i skutecznie je wykorzystać.

Według przeprowadzanych przez ekspertów badań, wśród firm rodzinnych na Bliskim Wschodzie, większość z nich jest zarządzana przez potomków założycieli. Powoli można zauważyć jednak zmiany – firmami zaczynają zarządzać dzieci obecnych właścicieli, czyli wnukowie założycieli. Dokonują zmian organizacyjnych, technologicznych w już istniejących firmach oraz tworzą projekty biznesowe, których głównym celem jest wejście do innych sektorów gospodarki. Potrafią z korzyścią dla swojej firmy dostosowywać się do bez przerwy zmieniającej się sytuacji ekonomicznej i politycznej w regionie oraz skutecznie pozyskiwać inwestorów i nowe technologie z państw



Zachodu, a także zdobywać nowe rynki zbytu na całym świecie.

Blisko połowa firm rodzinnych na Bliskim Wschodzie zatrudnia ponad tysiąc pracowników, a ich roczny przychód sięga 100 milionów dolarów i więcej. Firmy rodzinne na Bliskim Wschodzie nie decydują się na wycofanie z branż, w których funkcjonują od lat, tylko „dokładają” do nich kolejne

sektory, w których zaczynają aktywnie działać. Działania te umożliwiają tworzenie dużych grup kapitałowych i konglomeratów, które z pierwotną wizją firmy rodzinnej na Bliskim Wschodzie nie mają dużo wspólnego. Ich ogólny charakter zaczyna przypominać doskonale funkcjonującą korporację. Modyfikacja działalności firm, na każdym etapie ich funkcjonowania pozwala tworzyć nowe miejsca pracy. Dzięki temu firmy rodzinne na Bliskim Wschodzie zyskują poparcie społeczne.

Perspektywy bliskowschodnich firm

Jaka przyszłość czeka firmy rodzinne w dobie zaostrzającego się konfliktu na Bliskim Wschodzie?! Nadal będą stanowiły o sile gospodarczej państw Bliskiego Wschodu. Zachowanie starych tradycji i zwyczajów umocni więzi rodzinne, a młodzi sukcesorzy zarządzający rodzinnymi przedsiębiorstwami będą mieli świadomość swojej tożsamości i zasad, którymi powinni się kierować w życiu. Będą pracować w celu zapewnienia dobrobytu swojej rodziny, ale także dla społeczności arabskiej. Wyraźnie możemy dostrzec związek przedsiębiorców z lokalną ludnością. W firmach rodzinnych na Bliskim Wschodzie kładzie się nie tylko coraz większy nacisk na wykształcenie, wiedzę i umiejętności i ich wykorzystanie na rzecz rodziny, ale na przekazanie tej wiedzy i doświadczenia społeczeństwu i wspólnego budowania potencjału państwa.

Wykorzystanie posiadanej wiedzy pozwoli wprowadzić zmiany w zarządzaniu rodzinnymi organizacjami i dostosować je do realiów XXI-wiecznej gospodarki. Dostosowanie się do otaczających realiów pozwoli bliskowschodnim firmom rodzinnym rozpocząć ekspansję na terytorium państw europejskich. ●





Walne Zebranie Członków IFR za nami



Andriy Tsyaputa
specjalista
ds. komunikacji,
Biuro IFR

Jak co dwa lata, 20 czerwca 2018 r. odbyło się zapewne najważniejsze dla naszego Stowarzyszenia wydarzenie – Walne Zebranie Członków. Tegoroczne zgromadzenie Rodzinnych miało miejsce w Warszawie w Centrum Giełdowym S.A. W pięknie przygotowanej sali zebrało się ponad 40 członków stowarzyszenia, z których wielu przywiozło pełnomocnictwa od osób, które nie mogły przybyć osobiście, a chciały uczestniczyć w tym wydarzeniu.

Szczególne znaczenie tego wydarzenia wynika z jego roli dla przyszłości IFR. Podczas Walnych Zebrań wspólnie dyskutujemy o działalności Stowarzyszenia, kierunkach jego rozwoju oraz nowych inicjatywach i pomysłach. Oprócz tego zebrania te pełnią również zasadniczą funkcję organizacyjną, gdyż wybieramy na kolejną kadencję

Zarząd i organy Stowarzyszenia oraz podejmujemy inne ważne decyzje, które determinują dalszą działalność i aktywność IFR. Ten rok nie był wyjątkiem.

Zgodnie z porządkiem obrad rozpoczęliśmy od oficjalnego powitania zebranych członków przez

Prezes IFR – Ewę Sobkiewicz. Po kurtuazyjnym wstępie przeszliśmy do części organizacyjnej, przetestowaliśmy system do głosowania, wybraliśmy Przewodniczącego Zebrania (został nim radca prawny Adam Krause, Członek Zarządu IFR kadencji 2017-2018), a także Wiceprzewodniczącego (Mikołaj Rek – członek IFR) oraz Protokolarza (Andriy Tsyaputa – Biuro IFR). Po stwierdzeniu przez przewodniczącego prawomocności Zebrania przeszliśmy do rozpoczęcia obrad.

Zaczelismy od części sprawozdawczo-programowej, a mianowicie przedstawienia sprawozdania z dwóch lat działalności Zarządu Stowarzyszenia kadencji 2016-2018. Członkowie ustępującego Zarządu po kolei przedstawili swoje części sprawozdania oraz opowiedzieli o głównych osiągnięciach i dorobku z minionych dwóch lat działalności IFR. Ze szczegółowym sprawozdaniem można

zapoznać się na naszej stronie internetowej: [<http://firmyrodzinne.pl/podsumowanie-walnego-zebrania-czlonkow-ifr-20-06-2018/>]. Zawiera ono opis poszczególnych aktywności Stowarzyszenia, zrealizowanych projektów i przeprowadzonych wydarzeń, zmian wprowadzonych w ramach organizacji, a także statystyk ilościowych i jakościowych naszych przedsięwzięć. Swoje sprawozdania przedstawiła także Komisja Rewizyjna i Sąd Koleżeński. Po przedstawieniu trzech sprawozdań zebrani członkowie IFR przegłosowali ich zatwierdzenie oraz udzielili absolutorium ustępującym członkom Zarządu.

Kolejnym punktem obrad była dyskusja programowa pt. *Gdzie jesteśmy, dokąd zmierzamy?*, podczas której członkowie Zarządu Stowarzyszenia opowiedzieli o rozpoczętych i trwających aktywnościach IFR, nowych i planowanych projektach



i inicjatywach, a także dalszych kierunkach rozwoju naszej organizacji. Zebrani członkowie IFR aktywnie włączyli się w dyskusję, zadawali wiele pytań oraz zaangażowali się w omówienie przyszłości Stowarzyszenia. Ta część zebrania była połączona z prezentacją kandydatów na członków nowego Zarządu IFR kadencji 2018-2020.

Jedną z najważniejszych części Walnego Zebrania Członków IFR były wybory władz i organów IFR. Dla przejrzystości głosowania oraz kontrolowania procesu wybrano Komisję Skrutacyjną. Najpierw zebrani członkowie IFR niemal jednogłośnie wybrali Ewę Sobkiewicz na kolejną kadencję Prezesa Zarządu IFR. Następnie wybrano pozostałych Członków Zarządu. Skład Zarządu IFR w kadencji 2018-2020 wygląda następująco: Tomasz Budziak, Anna Gwizdalska, Mariola Grodnicka, Agata Hagno, Stanisław Han, Rafał Kunaszyk, Dobrochna Kochańska-Kruk, Sebastian Margalski, Krzysztof Ogorzałek, Łukasz Rotarski, Janina Seredyńska-Targosz oraz Marzena Szczotkowska-Topić. Po wyborze Zarządu przegłosowano także skład Sądu Koleżeńskiego IFR, członkami którego zostali: Jarosław Ogorzałek, Marta Rudzińska oraz Ewa Szczecińska-Budziak. Do Komisji Rewizyjnej Stowarzyszenia zostały wybrane: Maria Adamska, Beata Dobrowolska, Aleksandra Jasińska-Kloska oraz Joanna Malinowska.

Najważniejszym natomiast etapem Walnego Zebrania było przyjęcie zmian do Statutu IFR, opracowanych przez Zarząd Stowarzyszenia i skierowanych na usprawnienie funkcjonowania naszej organizacji. Dzięki wspólnym staraniom członków Zarządu oraz Biura IFR udało się zebrać *quorum* (50% + 1 głos wszystkich Członków IFR), a więc mogliśmy poddać głosowaniu proponowane zmiany. W trakcie omawiania projektu nowego



Statutu zgłoszono jeszcze kilka pomysłów, które również zostały poddane głosowaniu. **Z radością i dumą informujemy, że ostatecznie udało się przyjąć tak potrzebne dla IFR zmiany do Statutu.**

Dzięki uchwalonym zmianom zwiększy się samodzielność struktur lokalnych IFR oraz rozszerzy się możliwość działania Stowarzyszenia nie tylko na teren Polski, ale na cały świat, tam, gdzie działają polscy przedsiębiorcy rodzeni.

Z pewnością możemy stwierdzić, że Walne Zebranie Członków IFR 2018 udało się! Dzięki wspólnym staraniom Biura, Zarządu oraz Was, drodzy Członkowie, zrealizowaliśmy wszystkie punkty agendy Walnego Zebrania oraz omówiliśmy najważniejsze kwestie dotyczące funkcjonowania naszego Stowarzyszenia. Z niecierpliwością czekamy na nasze kolejne spotkanie. Najbliższą okazją będzie tegoroczna edycja Zjazdu Firm Rodzinnych U-RODZINY 2018, który odbędzie się 11-14 października 2018 r. w Katowicach. Serdecznie zapraszamy do rejestrowania się i do zobaczenia niebawem! ●

Zdjęcia: archiwum IFR

Punkt
Informacyjny
Funduszy
Europejskich



Projekt dla firm rodzinnych startuje!



Andriy Tsyaputa
specjalista
ds. komunikacji,
Biuro IFR

13 lipca 2018 roku – ten dzień stanie się kolejną ważną datą w historii nie tylko Stowarzyszenia Inicjatywa Firm Rodzinnych, ale i całego środowiska firm rodzinnych w Polsce.

Wraz z gronem renomowanych partnerów (Związek Miast Polskich, Fundacja Kaliski Inkubator Przedsiębiorczości, Agencja Rozwoju Regionu Kutnowskiego S.A. oraz Official Chamber of Commerce, Industry and Shipping of Seville) Stowarzyszenie podpisało umowę z Centrum Projektów Europejskich (CPE) na realizację ponadnarodowego projektu BUDOWANIA WSPARCIA STRUKTUR POLSKIEGO BIZNESU RODZINNEGO.

Pełna nazwa projektu „**Tworzenie systemu sieciowego wsparcia przedsiębiorczości rodzinnej – lokalne centra kompetencji rozwoju firm rodzinnych**”, będzie realizowany w latach 2018-2020 w ramach programu operacyjnego Wiedza-Edukacja-Rozwój współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego. Łączny budżet projektu wynosi 2,86 mln zł.

Jak wyjaśnił Tomasz Budziak, Wiceprezes Zarządu IFR: *W polskich firmach na zarządzanie biznesem ma wpływ czynnik rodzinny, ale do tej pory to lekceważono. Tymczasem w części firm rodzinnych motywem działania jest nie tylko zysk, ale także chęć zachowania dobrego imienia przedsiębiorcy. Projekt zgłoszony do konkursu w CPE przewiduje badanie problemu sukcesji przedsiębiorstwa w kręgu rodziny. Jako partnera zagranicznego IFR wybrał hiszpańską Izbę Przemysłowo-Handlową Camara z Sewilli z uwagi na wypracowane doświadczenia i zbliżoną strukturę właścicielską firm tego regionu.*

Dzień wcześniej, 12 lipca w Kutnie odbyło się spotkanie inicjujące prace eksperckie nad projektem, które zgromadziło przedstawicieli partnerów i osoby zaangażowane w jego realizację. Tego dnia podpisane zostały także umowy partnerskie na rzecz realizacji projektu. Jak stwierdziła Mariola Grodnicka, Prezes ARRK i Członek Zarządu IFR: *Po wielu miesiącach pracy i przygotowań, nareszcie ruszamy z kolejnym projektem dedykowanym przedsiębiorczości rodzinnej.*

Czego dotyczy projekt?

Celem głównym projektu jest opracowanie i wdrożenie modelu funkcjonowania 7 Lokalnych





Centrów Kompetencji (LCK), mających zadania edukacyjne i doradcze, w oparciu o wypracowane już praktyki partnera hiszpańskiego.

LCK będą stanowiły wsparcie, gdzie przedstawiciele firm rodzinnych otrzymają szybką pomoc w przezwyciężaniu jednego z poniższych problemów:

- sposoby efektywnego zarządzania FR;
- dialog międzypokoleniowy i przekazywanie kompetencji z pokolenia na pokolenie;
- skuteczne procesy sukcesyjne;
- trwałość firmy i konkurencyjność w kontekście specyfiki działania FR.

Kluczowym założeniem projektu jest współpraca w ramach budowanej sieci partnerstwa pomiędzy firmami rodzinnymi a grupami wsparcia lokalnego.

Kluczowym założeniem projektu jest współpraca w ramach budowanej (a następnie rozwijanej i umacnianej) sieci partnerstwa, pomiędzy firmami rodzinnymi a grupami wsparcia lokalnego: samorządami, uczelniami wyższymi oraz organizacjami pracodawców i izb gospodarczych.

Modelem wsparcia zostanie objętych 350 firm rodzinnych i zostanie on przetestowany w wybranych 7 miastach. Wśród grupy miast zaproszonych do projektu, znajdzie się 5 zrekrutowanych w trakcie realizacji projektu oraz 2 o wysokim potencjale wsparcia przedsiębiorczości rodzinnej, reprezentowane przez partnerów projektu i zaproszone do współpracy na etapie opracowania wniosku, tj.: Kutno i Kalisz.

Na etapie fazy testowej uczestnicy projektu uzyskają wsparcie od zespołu ekspertów zarówno on-line, jak i poprzez spotkania lokalne. Faza wdrożeniowa będzie wiązała się z wypracowaniem 2-letnich Programów Operacyjnych dostosowanych do lokalnych potrzeb i potencjału firm. Na tym etapie model testowany będzie właśnie w Kutnie i Kaliszu. Doświadczenia wynikające z fazy testowej będą stanowiły podstawę do opracowania rekomendacji i posłużą kolejnym 5 miastom w samodzielnym wdrażaniu modelu LCK. ●

Zdjęcia: archiwum CPE


 Rodzinni w RENEXIE

Pół roku u Kujawsko-Pomorskich

U Kujawsko-Pomorskich Firm Rodzinnych wszystko idzie zgodnie z planem. To tutaj co kwartał odbywają się ciekawe i inspirujące spotkania mentoringowe dla rodzinnych przedsiębiorców. Nie dość, że uczymy się od siebie i od zaproszonych ekspertów, to również poznajemy siebie i swoje firmy lepiej, nawiązując przy tym cenne relacje osobiste i biznesowe.



Aleksandra Jasińska-Kloska
prokurent i sukcesorka
w Darpol Bydgoszcz;
Członek-założyciel Rady
Firm Rodzinnych przy KPP
Lewiatan, Lider Instytutu
Biznesu Rodzinnego – Oddział
w Toruniu, członek IFR

W pierwszym kwartale, a dokładnie 1 lutego 2018 roku, zawitaliśmy do Inowrocławia. Tu w firmie rodzinnej KUNKE Poligrafia nauczyliśmy się o tym, jak zbudować silny zespół, który zwycięża, realizując cele biznesowe. Ekspertami byli Wiktor Jaros i Karol Susicki z firmy Maxie DISC. Po przerwie, moim urodzinowym torcie i przepięknie odśpiewanym „100 lat!” zajęliśmy się „twardymi” tematami. Doradca podatkowy naszego partnera

strategicznego, Kancelarii Ożóg Tomczykowski, przedstawiał i wyliczał oszczędności, jakie daje nowa ulga podatkowa na działalność B+R, z której mogą skorzystać niemal wszystkie firmy. Nie obyło się też bez wizyty na produkcji. Widzieliśmy m.in. nowoczesne maszyny poligraficzne, które na naszych oczach drukowały naklejki elektrostatyczne dla uczestników, w których produkcji specjalizuje się KUNKE.

Jak zwykle spotkanie odbyło się w atmosferze ogromnej gościnności i otwartości, zarówno gospodarzy, jak i pozostałych rodzinnych przedsiębiorców. A kto miał szczęście, mógł wygrać książki wydrukowane w uczestniczącej w spotkaniu rodzinnej drukarni POZKAL.

Widzieliśmy nowoczesne maszyny poligraficzne, drukujące na naszych oczach naklejki elektrostatyczne, w których produkcji specjalizuje się KUNKE.

Spotkanie w drugim kwartale odbyło się 25 kwietnia 2018 roku we Włocławku w firmie rodzinnej RENEX. Mielśmy okazję zainspirować się kreatywnością właścicieli, zobaczyć „od kuchni” ich zakład produkcji maszyn dla elektroników – hale, magazyn, biura i część szkoleniową, a na deser także należący do RENEXU hotel oraz restaurację



📷 Zwiedzanie RENEXU



📷 W KUNKE Poligrafia



📷 Spotkanie mentoringowe w KUNKE Poligrafia

PORTOFINO. To tu na koniec gospodarze zaprosili nas na przepyszny obiad. W części merytorycznej ekspert z Kancelarii Ożóg Tomczykowski opowiadał o tym, jak kształtować strukturę firmy nastawionej na sukcesję rodzinną, a także o tym, jak sukcesja naszych firm wpływa na pozostałych uczestników rynku. To bardzo praktyczna wiedza, zarówno dla tych, którzy są już w procesie sukcesji oraz dla tych, co dopiero się do niej przymierzają.

Kolejne kwartały zapowiadają się równie ciekawie. Szczegóły i aktualności o wydarzeniach w regionie śledźcie na naszym fanpagu „Kujawsko-Pomorskie Firmy Rodzinne”. ●

Autor zdjęć: Tomasz Kloska



Laureaci konkursu Mikroprzedsiębiorca Roku 2017

Różne wzorce mikroprzedsiębiorczości – wyjątkowa edycja Mikroprzedsiębiorcy Roku

20 czerwca w Sali Notowań Warszawskiej Giełdy Papierów Wartościowych zostały wręczone nagrody w konkursie o tytuł Mikroprzedsiębiorcy Roku 2017.



Sebastian Margalski
członek zarządu IFR,
Naczelnik Wydziału
Promocji Metrologii
i Probiernictwa,
Główny Urząd Miar

Po raz trzynasty Kapituła Konkursu, którą tworzyli przedstawiciele m.in. Citi Handlowy, Fundacji Kronenberga przy Citi Handlowy, Ashoka Poland, Agencji Rozwoju Przemysłu, Krajowej Izby

Gospodarczej, Fundacji Przedsiębiorczości Kobiet czy Fundacji Startup Poland, stanęła przed trudnym zadaniem wyłonienia najlepszego mikroprzedsiębiorcy minionego roku. Zgłoszenia

do konkursu nadeszło 230 firm reprezentujących różne specjalizacje i osiągnięcia na rynku polskim oraz na arenie międzynarodowej. Wspólny mianownik stanowiła jedynie liczba zatrudnionych pracowników, wynosząca maksymalnie do 10 osób oraz obroty nieprzekraczające 2 mln euro.

Tegoroczna edycja konkursu była wyjątkowa i to z wielu powodów.

To pierwsza edycja realizowana pod skrzydłami stowarzyszenia Inicjatywa Firm Rodzinnych, w roli operatora konkursu i z miłym obowiązkiem przewodniczenia Kapitulie Konkursu. Bycie operatorem prestiżowego konkursu o ugruntowanej marce i określonych oczekiwaniach to duża odpowiedzialność, nie tylko wobec partnera, ale i samych przedsiębiorców. To także szczególna szansa dla naszego stowarzyszenia, aby w debacie publicznej podkreślać różnorodność wzorców przedsiębiorczości. Jak pokazała szczególnie tegoroczna edycja konkursu, przedsiębiorczość to nie tylko sposób na pomnażanie kapitału.

Trzynasta edycja to zaskakująca paleta mikroprzedsiębiorstw, które zgłosiły się, a następnie zostały wybrane do finału konkursu. Co ważne, firmy zaprezentowały różnorodne pomysły na działalność.

Wzorcem przedsiębiorczości w mikroskali może być tworzenie najbardziej zaawansowanych technologii, np. w obszarze gier komputerowych, dziedzinie gospodarki rozwijającej się w naszym kraju w sposób szczególny. Wartość polskiego rynku gier jest obecnie wyceniana na 1,85 mld zł, a Polska zajmuje pod tym względem 23. miejsce na świecie. W mediach mówi się głośno, że firmy rodzinne mało kojarzą się z innowacyjnością



technologiczną – zatem to świetny przykład, aby pokazać inne oblicze przedsiębiorczości.

Innym wzorcem przedsiębiorczości może być tylko, a może aż, samo trwanie. W kategorii Senior wyróżniona została prawdopodobnie najstarsza firma rodzinna w Polsce – firma, której produkty towarzyszą historii naszego kraju od czasów księstwa warszawskiego... Przetrwała największe zawieruchy dziejowe i można powiedzieć – obecnie trzyma się dzielnie, realizując zamówienia także dla zagranicznych klientów.

Czy wzorcem może być też zaangażowanie społeczne? Przykład wyróżnionej w kategorii Młody Biznes firmy, to aktywność mająca na celu angażowanie osób z krajów objętych konfliktem, w tworzeniu wspólnej kuchni... konfliktu. Biznes społeczny, który na rynkowych zasadach zarabia pieniądze i daje podmiotowość osobom, które tej podmiotowości dramatycznie poszukują.



Trzynasta edycja konkursu była okazją do pokazania różnych wzorców przedsiębiorczości.

Biorąc pod uwagę różnorodność firm nie tylko pod względem branży, ale również etapu rozwoju, lokalizacji, nowatorstwa czy funkcjonowania w określonej społeczności, poza nagrodą główną Kapituła Konkursu przyznała w sumie cztery wyróżnienia w kategorii – Start, Progres, Senior, Młody Biznes oraz 8 specjalnych wyróżnień dodatkowych Kapituły Konkursu dla firm reprezentujących poszczególne regiony kraju.

Główną nagrodę w wysokości 40 tysięcy złotych zdobyła spółka KF Niccolum z Warszawy – pomysłodawca i producent innowacyjnych kosmetyków chroniących przed objawami alergii niklowej. Nagrody w pozostałych kategoriach otrzymały firmy: Start – PelviFly Sp. z o.o., Progres – Riftcat Sp. z o.o., Senior – Ludwisarnia Felczyńskich Taciszów, Młody Biznes – Kuchnia Konfliktu Sp. z o.o.

Wyróżnienia specjalne trafiły do: SkyTronic Sp. z o.o., Dobry Stolarz Gąska Sp. J. – właściciel marki MiaCalnea, LAPARO Sp. z o.o., Oleowita Ewelina Narożna-Domska, Prodromus Sp. z o.o., Seedia Sp. z o.o., Udress Code Sp. z o.o. oraz KSK Developments Sp. z o.o.

Więcej o konkursie: www.mikroprzedsiębiorca-roku.com ●

Autor zdjęć: Tadeusz Mirosz

Innym kandydatem na wzorzec przedsiębiorczości może być realizowanie ważnej społecznie misji, np. poprawy zdrowia kobiet i komfortu ich życia czy aktywnej ochrony osób z uczuleniem na najbardziej rozpowszechniony w codziennym życiu metal. To dwie firmy, dwa przykłady, które dodatkowo pokazują, jak z sukcesem komercjalizować badania naukowe.

Wiele wzorców przedsiębiorczości! Pełna paleta możliwości, apetyt na globalny rynek i świadomość, że robi się coś naprawdę potrzebnego i ważnego – to właśnie przedsiębiorczość, przedsięwzięcie własnego życia we własne ręce... trochę bardziej.

11. OGÓLNOPOLSKI ZJAZD FIRM RODZINNYCH



U-RODZINY

ASPIRACJE I MOŻLIWOŚCI

KATOWICE 11-14 PAŹDZIERNIKA 2018

WWW.U-RODZINY.PL

Patronat honorowy :



Województwo
Śląskie

Marszałek
Województwa Śląskiego
Wojciech Saługa

Partnerzy Strategiczni :

