

Firmy Rodzinne



Środowisko firm, które **mają wpływ na rzeczywistość**



30 lat firmy rodzinnej Konspol

Konstytucja rodzinna - Łapaj

Firmy Rodzinne

W gronie 250 największych spółek na giełdzie w Paryżu 58% firm to przedsiębiorstwa rodzinne. Na giełdzie we Frankfurcie udział rodzinnych przedsięwzięć to ponad 50%. Wśród największych firm rodzinnych na świecie są Auchan, Obi, Ikea, Porsche, BMW, Carrefour, Michelin, a w Polsce: Solaris, Yes, Vox, Biofarm, Konspol, Fakro, Blikle, I.Eris, Ingot... – marki które są uznane na świecie.

Szacujemy, że **przedsiębiorstwa rodzinne stanowią około 75% wszystkich przedsiębiorstw na świecie**. W Polsce nie było globalnych badań na ten temat. Przypuszczamy, że mogą one stanowić podobną wartość. Pomimo krótkiej historii wolności gospodarczej (24 lata) szybko doganiamy rozwinięte gospodarki. Przedsiębiorczość prowadzona rodzinnie stanowi ogromny potencjał ekonomiczny i odgrywa bardzo istotną rolę społeczną.

Mecenas Fundacji Firmy Rodzinne - dziękujemy!!



Partner merytoryczny: Fundacja Firmy Rodzinne; Poznań ul. Zwierzyniecka 3; środa & piątek w godz. 9.00 -15.00 tel.: 61 6670 984
fundacja@firmyrodzinne.org ; fbn@firmyrodzinne.org
Fundacja Firmy Rodzinne dla Firm Rodzinnych www.firmyrodzinne.org

Aktualności **V/VI 2013**:

- Siedem mitów udanej sukcesji – relacja z debaty ThinkTank
- Odczarowanie rodzinnej konstytucji rodzina Łapaj i kancelaria Wardyński i Wspólnicy
- Dlaczego zarabiamy 4 razy mniej niż w starej UE? Fundacji Pomyśl o Przyszłości Fakro
- Znak Firma Rodzinna – sprawdź, które firmy z twojej okolicy mają rodzinne korzenie?
- 30 lat firmy rodzinnej Konspol
- FBN Poland – budowanie struktur w Polsce z największymi rodzinnymi markami, które chcą mieć wpływ na naszą rzeczywistość

Niemiecka gospodarka opiera się na firmach rodzinnych. Około 95

procent wszystkich przedsiębiorstw w Niemczech znajduje się w rękach rodzin. Niecałe 2700 z nich uważa się za duże firmy, ponieważ ich obroty przekraczają 50 mln euro rocznie. Do takich należą znane na całym świecie koncerny Bahlsen, BMW, Miele..

Czekamy na takie zdanie o polskich firmach rodzinnych!



W wakacyjny czas życzymy państwu wypoczynku, wielu przygód na górskich szlakach, leniwego dyndania w hamakach i mnóstwo świetnej zabawy w wygodnych butach!!!!



Firma rodziny Pazgan z przyjaciółmi

KONSPOL 30 LAT! GRATULACJE!

Z okazji 30-lecia istnienia na polskim rynku Firma Konspol uroczystie obchodziła swój Jubileusz. 07 czerwca 2013 r. na stadionie sportowym „Skalnik” w Kamionce zgromadziło się tysiące gości z kraju i zagranicy. Wśród gości znaleźli się politycy, parlamentarzyści, prasa, ludzie ze świata biznesu, Klienci firmy Konspol, a także pracownicy 4 firm wchodzących w skład Grupy Konspol.

Gościem specjalnym był Zygmunt Chajzer, a imprezę pod hasłem Made in Poland uświetniły występy zespołów tanecznych i muzycznych.



Relacja z uroczystości: <http://www.konspol.com.pl/node/799>

ODCZAROWANIE konstytucji firmy rodzinnej Konstytucja Rodzinna spotkanie z rodziną Łapaj oraz z kancelarią Wardyński i Wspólnicy.

27 maja 2013 poznaliśmy rodzinę Łapaj, która właśnie wdraża napisaną przez siebie konstytucję firmy rodzinnej. Przez ostatnie dwa lata i ponad 200 godzin rozmów, warsztatów i negocjacji państwo **Jan i Krystyna Łapaj z dziećmi Agnieszką, Tomaszem i Pauliną** oraz z doradcą **Tomaszem Budziakiem** ustalali, jakie dziedzictwo i wartości chcą przekazać następnym pokoleniom.

70 stronicowy, dokument napisany został z myślą o połączeniu ładu korporacyjnego z ładem rodzinnym – jest to wyzwanie, z którym zmagają się największe firmy rodzinne na świecie. Państwo Łapaj opisali mechanizmy postępowania sytuacji mogących pojawić się w rodzinnym biznesie. „Kiedy majątek się pomnaża, rodzina się rozwija, a rodzice są świadomi cyklu życia, w jakim się znajdują, to stworzenie zasad, procedur akceptowanych przez wszystkich, wydaje się niezbędne. Uważam, że tak postępują przestojni przedsiębiorcy. Chcemy uchronić rodzinę przed niepotrzebnymi konfliktami.” – tłumaczył swoje motywy **Tomasz Łapaj**, który wraz z siostrą **Agnieszką** opowiedział o głównych modyfikacjach statutu i ewolucji Grupy Łapaj od 2009 roku aż do dzisiaj.

ciekawym tematem były rodzinne fundusze: edukacyjny, emerytalny, alimentacyjny i ryzyka. Do prowadzenia firmy bezsprzecznie trzeba mieć talent, można go umocnić przez mądre wsparcie edukacyjne dzieci. Rodzice i dziadkowie za pomocą funduszy mogą wspierać potomków w zdobyciu potrzebnych kwalifikacji i doświadczeń. Właśnie inwestycje w dzieci bywają często najbardziej opłacalne z perspektywy czasu dla wszystkich.

Doradca rodziny Łapaj, pan Tomasz Budziak, poszerzył definicję edukacji dzieci poza tradycyjne kształcenie: „Edukacja dzieci poza otwieraniem możliwości uczęszczania do konkretnych szkół, to przede wszystkim przekazanie im konkretnego stylu życia. Takiego stylu, którym jest



właściwy balans między budowaniem firmy a czasem z rodziną, żeby to nie była krwawica, ale radość. Nie możemy zaniedbać dzieci, żeby one chciały później kontynuować rozwijanie biznesu.”

Uczestnikom spotkania podobał się pomysł na kontrolowanie procesu sukcesji poprzez Radę Rodziny oraz cykliczny, dwuletni okres weryfikacji sukcesora.



Jako głowa rodziny pan Jan wskazał na kluczową kwestię: „Prezes, który nigdy nikogo nie ma nad sobą i myśli, że sam zna odpowiedzi na wszystkie pytania, nie będzie nigdy w stanie przeprowadzić dobrej sukcesji. Tutaj potrzeba bardziej dojrzałego myślenia, zmiany postawy. I ja tego właśnie przez ostatnie lata doświadczyłem.”

Mecenas **Paweł Mazur i Dariusz Wasylkowski z kancelarii Wardyński i Wspólnicy** w pierwszej części spotkania podzielili się wiedzą na temat ustaleń rodzinnych, z jakimi spotykają się w swojej pracy od wielu lat. Kancelaria ma wieloletnie doświadczenie w reprezentowaniu i wsparciu prawnym dużych firm rodzinnych w Polsce i za granicą. Omówiliśmy zagraniczny przykłady sukcesji właścicieli firmy Marriott, potentata w branży hotelarskiej.

Mecenas wskazywali listę obszarów, jakie konkretnie zagadnienia powinny się w takim dokumencie znajdować. „**Trzeba pamiętać, że konstytucję rodzinną pisze się na złe czasy.**” - podkreślał Dariusz Wasylkowski. Ważne jest zadanie sobie pytań: Kiedy jest właściwy czas na pisanie takiego dokumentu?

Jak wybrać wartości, aby to była emanacja woli, a nie zasłona dymna? Jak wybrać lidera rodziny? Jak lider może zbudować autorytet? Jakie są modele rady rodziny versus skład rady nadzorczej? Jakie są mechanizmy rozwiązania sporów między liderem a radą rodziny czy nadzorczą? Co z kwestią lojalności wobec konstytucji? Jak zarządzać zasobami ludzkimi w firmie rodzinnej – czy członek rodziny ma pracować w firmie skoro jest gorszym specjalistą niż dostępni na rynku pracy? A wreszcie: Co wybierzemy, gdy interes rodziny nie jest spójny z interesem firmy?

Zagadnienie ważności i priorytetów budziło wiele emocji: Rodzina w rodzinnym biznesie czy biznes w rodzinie. Odpowiedź wydaje się tutaj dość oczywista, ale dla każdej rodziny jest to kwestia bardziej skomplikowana i indywidualna.



3

Uczestnicy spotkania:

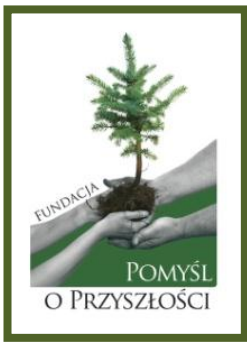
- ✓ Anro
- ✓ AMB Technic
- ✓ Centrum Medyczne OMEGA
- ✓ Dotcom
- ✓ DPM
- ✓ Grupa Łapaj
- ✓ PPH GWAREK
- ✓ LAMELA
- ✓ ZPUH Mach
- ✓ PP MARDOM
- ✓ Meblonowak
- ✓ Oba Trans
- ✓ Ożóg i Wspólnicy
- ✓ Rataj Paweł

- ✓ Samanta
- ✓ Stalgast

Bardzo dziękujemy gospodarzom, prelegentom oraz wszystkim uczestnikom. To właśnie Państwa otwartość na dzielenie się doświadczeniami, czyni nasze spotkania wyjątkowymi!

Spotkania są organizowane wyłącznie na życzenie firm rodzinnych, które mają chęć podzielić się swoim doświadczeniem.



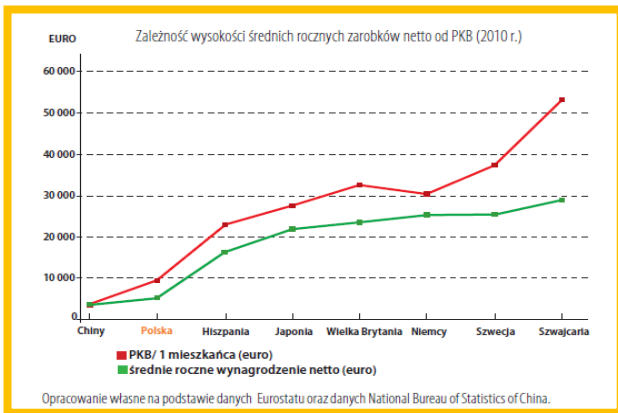


Dlaczego Polska nie wygrywa w gospodarczych mistrzostwach świata? Fundacja firmy rodzinnej FAKRO „Pomyśl o przyszłości”



4

Każdy chciałby zarabiać tyle, żeby wystarczyło mu na godne życie. Właśnie to pragnienie skłania wielu Polaków do emigracji zarobkowej do innych krajów europejskich. Niesie to z sobą negatywne skutki dla Polski. To wszystko skłania nas do zadania kilku pytań. **Skoro w bogatych państwach Europy Zachodniej zarabia się czterokrotnie więcej, to dlaczego u nas w kraju nie jest możliwy szybki wzrost wynagrodzeń? Dlaczego tam są miejsca pracy, a u nas w Polsce, pomimo, że są niskie wynagrodzenia, jest tak wysokie bezrobocie? Co możemy zrobić, żeby zarobki w Polsce były takie jak w Holandii, Niemczech czy Danii? Co zrobić aby czerpać korzyści z wolnorynkowej gospodarki globalnej?** W odpowiedzi na te pytania, wielu z nas pierwszą myśl kieruje w stronę polityków, czyli osób rządzących naszym krajem. Ale przecież każdy z nas chce mieszkać w Polsce. Tutaj chcemy wychowywać swoje dzieci, tutaj chcemy się zestarzeć, tutaj także chcemy zakładać i rozwijać swoje firmy. Tak, więc nad tym pytaniem powinien zastanowić się każdy obywatel.



Wszyscy wiemy, że wysokość wynagrodzeń zależy od wielu czynników jak dobre wykształcenie, ciężka praca, zaangażowanie itd., ale nie każdy wie, że nasze wynagrodzenia zależą przede wszystkim od efektywności gospodarczej wspólnoty, do której należymy. Istnieje, bowiem prosta zależność pomiędzy wielkością PKB/os a średnim wynagrodzeniem w danym kraju. Gdy PKB wzrasta społeczeństwo się bogaci, gdy PKB maleje – społeczeństwo ubożeje.

Jeśli rośnie PKB to znaczy, że więcej wytwarzamy, a jeśli więcej wytwarzamy to przybywa miejsc pracy i możemy więcej zarabiać.

W różnym stopniu wszyscy mamy wpływ na efektywność polskiej gospodarki, w zależności od roli, jaką pełniemy we wspólnotcie. Przedsiębiorcy odgrywają szczególnie ważną rolę w kształtowaniu dalszych losów Polski. To przedsiębiorcy tworząc nowe produkty, usługi, tworząc miejsca pracy, eksportując swoje wyroby, w znaczący sposób przyczyniają się do wzrostu PKB i budowania dobrobytu gospodarczego naszego kraju.

Przedsiębiorcy są w stanie patrzeć na rozwój kraju nie przez pryzmat „czteroletniej kadencji”, lecz długofalowo. Bardzo ważną rolę odgrywają również polscy konsumenci. Aby Polska miała swoich Mistrzów Świata, czyli rodzime firmy, które mogą rywalizować z globalną konkurencją, powinniśmy szerzej popatrzeć na sprawę kraju. Przedsiębiorcy, od lat prowadzą swoje firmy w warunkach wolnej konkurencji i doskonale rozumieją mechanizmy gospodarcze i zależności, jakie w niej zachodzą. Jednak, aby Polska stanowiła zespół - „reprezentację” swojego kraju, wszyscy obywatele powinni mieć świadomość gospodarczej rzeczywistości.

Właśnie, dlatego powstała **Fundacja Pomyśl o przyszłości**, która stawia sobie za cel ekonomiczną edukację obywatelską i wspieranie wszelkich inicjatyw służących rozwojowi polskiej gospodarki. Fundację założył **Ryszard Florek – właściciel firmy FAKRO**, która od ponad 20 lat prowadzi i rozwija firmy na różnych światowych rynkach.



BOŻENA DAMASIEWICZ
Dyrektor Fundacji „Pomyśl o przyszłości”



Doceniając wszystkie korzyści, jakie płyną z faktu, że jesteśmy członkiem Unii Europejskiej, najwyższy czas byśmy w Polsce przy realizacji własnych interesów dbali także o interes ekonomiczny wspólnoty polskiej, do której należymy i z której najwięcej czerpiemy. Wówczas wzrośnie jej efektywność gospodarcza, a to wpłynie również na poprawę naszego dobrobytu i wynagrodzeń. Zapraszamy na stronę www.pomysloprzyszlosci.org oraz do włączenia się w działania Fundacji.



Okragły stół THINKTANK Mityczna sukcesja?

Celem spotkania było stworzenie listy faktów dotyczących sukcesji, a także popularnych, obiegowych półprawd i stereotypów, które wypaczają powszechny obraz o sukcesji w firmach rodzinnych.



5

Zaproszeni byli wyłącznie zarządzający firmami rodzinnymi (sukcesorzy i nestorzy): **Andrzej Barański** (właściciel, Herbewo), **Katarzyna Gierczak-Grupińska** (współwłaściciel, GELG), **Jan Jabłkowski** (doradca zarządu, Dom Bracia Jabłkowscy), **Mateusz Kowalewski** (wiceprezes, Hortimex), **Anna Nowakowska** (współwłaściciel, PPH Gwarek sp. z o.o.), **Marcin Ochnik** (prezes, Ochnik), **Łukasz Rotarski** (pełnomocnik prezesa, ANRO), **Jacek Rozwadowski** (wiceprezes, dyrektor zarządzający Centrum Medycznego ENEL-MED), **Łukasz Świątkowski** (prezes zarządu, Andra), **Kazimierz Żurek** (THINKTANK).

Efekt debaty był artykuł, który ukazał się w czerwcowym raporcie THINKTANK pt. „Sukcesja, jako projekt i proces”. **Jakie są polskie mity o sukcesji?**

1. **Kondycja właściciela firmy** – założyciele przedsiębiorstw często myślą, że długo lub zawsze będą w pełni sił. To jakby zdrowie, śmierć, tymczasowość życia były tematami tabu. Tymczasem ze względu na szybkie tempo pracy i stres, to właśnie ludzie biznesu są w grupie ryzyka różnych zaburzeń zdrowotnych. Stąd badacze tematu sugerują, aby rozmów o przekazaniu władzy nie zostawiać na sędziwe lata. Dobrze jest wierzyć, że zdrowia wystarczy nam na długo, a jednocześnie przygotowywać otoczenie na zmiany.
2. **Sukcesji nie da się przeprowadzić bez nerwów** – przedsiębiorcy czują, że dyskusja na temat sukcesji doprowadzi do konfliktów, tarć rodzinnych, stąd odwołują jej przeprowadzenie. Brak decyzji w obszarze sukcesji nie sprawia, że temat znika. Jedynie potęgujemy w ten sposób napięcie. Warto szczerze i często rozmawiać, bo tylko w ten sposób możemy rozumieć wzajemne rodzinno-zawodowe oczekiwania.
3. **Sukcesor – to syn, nie córka** – przekonanie, że lepiej na stanowisku właściciela sprawdzi się męski potomek rodziny, najlepiej najstarszy. „**Jest to z jednej strony wynik konserwatywnego myślenia przedsiębiorców, z drugiej – specyfiki wielu branż, w których stanowiska liderские tradycyjnie zajmują mężczyźni. Przykładowo Anna Nowakowska, młoda sukcesorka z firmy branży górniczej PPH Gwarek Sp. z o.o., nie widzi siebie w branży swojego ojca. Sądzi, że to trudny rynek, zdominowany przez mężczyzn.**” – czytamy w artykule „Mity, które szkodzą sukcesji” o stereotypach sukcesji, który ukazał się w raporcie THINKTANK w czerwcu. Jednak mamy wokół wiele skutecznych, przedsiębiorczych kobiet:



SILNE KOBIETY BIZNESU

Bożena Batycka - Batycki, Magdalena Kwiatkiewicz - Yes, Teresa Mokrysz - Mokate, Solange Olszewska - Solaris

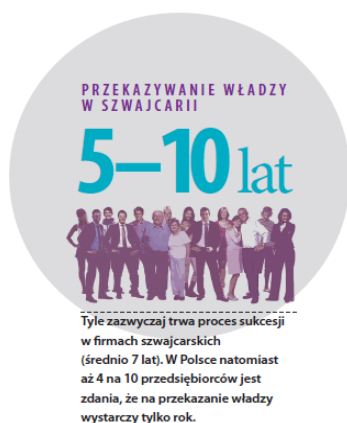
Jakie są korzyści z kobiecego stylu zarządzania? „**Można wymienić wśród nich choćby umiejętność współpracy, budowania konsensusu czy trafnego szacowania ryzyka przedsięwzięć biznesowych. To umiejętności, które stają się w biznesie coraz cenniejsze.**”

4. **Nestor szybko straci władzę i majątek** – przekonanie oraz negatywne przykłady źle przeprowadzonych sukcesji, że senior szybko trafia na boczny tor. Sukcesja nie powinna być przeprowadzana w pośpiechu. W magazynie THINKTANK czytamy, że nestor powinien mieć „**poczucie kontroli nad wydarzeniami i planem przekazywania kontroli. Proces sukcesji powinien**

być kilkietapowy. W Szwajcarii trwa on średnio siedem lat. Tymczasem aż 4 na 10 polskich przedsiębiorców uważa, że na przekazanie władzy wystarczy rok”. Autorem cytowanych wyników badań jest Instytut Biznesu Rodzinnego, który opublikował raport: „Kody wartości. Diagnoza sytuacji sukcesyjnej w przedsiębiorstwach rodzinnych w Polsce”. (red. merytoryczna dr Adrianna Lewandowska). Uczestnicy spotkania sugerowali, że przekazanie zarządzania firmą nie musi być jednoznaczny z pełnym przekazaniem majątku. Te dwa obszary udało się oddzielić w ENEL – MED Adam i Jacek Rozwadowscy oraz w Hortimex (Tomasz i Mateusz Kowalewscy), gdzie sukcesorzy przez wiele lat udowadniają swoją wartość i zamiary wobec rozwoju firmy.

5. **Sukcesja to wyłącznie sprawa rodziny** - ważną stroną procesu jest zespół pracowników, który składa się z osób spoza rodziny. Dla zespołu zmiany właścicielskie to duży stres, niepewność związana z ciągłością zatrudnienia, zasadami obowiązującymi w firmie. Dlatego uczestnicy spotkania zdecydowanie odradzają sukcesorom radykalnych zmian w składzie osobowym czy w strategicznych procedurach, ponieważ takie działania obniżają morale pracowników.
6. **Spisany dokument załatwi sprawę** – spójny, spisany dokument jest bazą w procesie sukcesji, ale najważniejsze są rzeczywiste działania; sam papier nie zaprojektuje nam dobrej przyszłości. Najważniejsze jest to, w jakim duchu wychowujemy naszych następców. Dotyczy to bardziej wartości niż umiejętności miękkich. „Np. w firmie Ochnik, którą zarządza trzech braci, do roli potencjalnych sukcesorów dorasta aż ośmioro dzieci. Współwłaściciele przyjęli zasadę, że będą uczyć je szacunku dla dorobku. Kładą nacisk na przygotowanie ich do roli dobrych pracowników pracujących na przyszłość całej rodziny. Jeśli w trzech rodzinach o indywidualnych kulturach uda się stworzyć takie porozumienie oparte na wartościach, w przyszłości będzie prościej uniknąć sporów o podział majątku czy kształt władzy w firmie. Rodzina Ochników wychowuje, więc swoich następców nie do klastycznych ról w firmie („ty będziesz prezesem, a ty dyrektorem marketingu”), lecz w duchu wartości takich jak pracowitość, przedsiębiorczość, zgodność misji firmy z własnymi przekonaniami.” - czytamy w raporcie THINKTANK.

SUKCESJA POWINNA TRWAĆ ODPOWIEDNIO DŁUGO



Przyjęło się sądzić, że w procesie sukcesji senior szybko traci kontrolę nad własną firmą. Tymczasem przykład firm szwajcarskich mówi co innego. Ile tam trwają poszczególne etapy sukcesji?

- 1 negocjacje kontraktów: **8 mies.**
- 2 ocena sukcesora: **19 mies.**
- 3 wytypowanie sukcesora: **23 mies.**
- 4 przygotowanie do emerytury: **24 mies.**
- 5 wycofywanie się nestora z firmy: **24 mies.**
- 6 przejmowanie zadań nestora przez sukcesora: **24 mies.**
- 7 gromadzenie udziałów i własności przez sukcesora: **25 mies.**
- 8 transakcje operacyjne: **29 mies.**



Etapy zostały uporządkowane od najkrótszego do najdłuższego (nie chronologicznie). Niektóre trwają równolegle.

Zródło: „Kody wartości. Diagnoza sytuacji sukcesyjnej w przedsiębiorstwach rodzinnych w Polsce”, red. merytoryczna dr A. Lewandowska, Instytut Biznesu Rodzinnego, 2013

7. **Muszę założyć dynastę biznesową** – przekonanie, że tylko osoba z rodziny powinna zostać sukcesorem. Istnieje na rynku wielu świetnych i doświadczonych menedżerów. Warto brać pod uwagę taką drogę, ponieważ dzieci nie powinny być zakładnikami rodzinnego przedsiębiorstwa. Zdecydowanie lepiej, kiedy mają wolność wyboru w sferze zawodowej. „Firmy rodzinne biorą się z pasji – często są wynikiem hobby właściciela. (...) Jeżeli zatem tą pasją młode pokolenie się nie zaraża, nie ma sensu wtłaczać go na siłę w schemat.” – czytamy w artykule THINKTANK.

Zachęcamy do przeczytania całego tekstu:

„Mity, które szkodzą udanej sukcesji” artykuł z raportu THINKTANK na stronach Fundacji:

<http://firmyrodzinne.org/wiedza/>

Kampania społeczna drzewko „FIRMA RODZINNA” *

Warto dołożyć wszelkich starań, aby wspierać rodzinny biznes w Polsce!

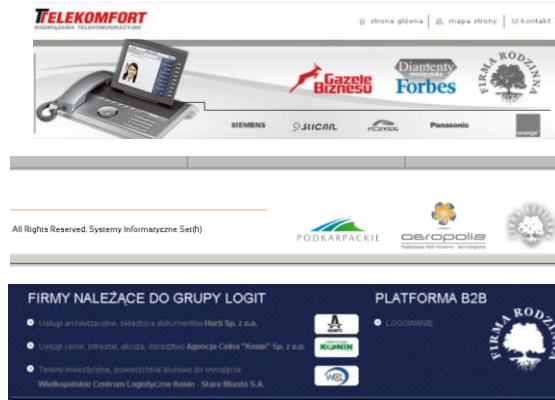
Przedsiębiorcze rodziny doskonale sobie radzą w biznesie!



Firmy rodzinne, które dołączyły do naszego grona:

(Niedługo wszystkie firmy oznaczone drzewkiem będą widoczne wraz ze swoimi stronami internetowymi na portalu www.sieciowanie.pl)

Telekomfort Domin s.j.
Paniówki



Set(h) Sp. z o.o.
Głogów Małopolski



Logit T.J. Kowalewski
i Wspólnicy s.j.
Konin



Centrum Biurowe
Eproco sp. z o.o.
Ostrów Wielkopolski



Pracownia Satisfakcji
sp. z o.o.
Warszawa



Biuro Aktywnego
Wypoczynku
Altius, Zakopane



J.K.F. sp. z o.o.
Warszawa



Maja Producent
Wyrobow Betonowych
Kamienna Góra



Dowiedz się więcej o JetInvent

JetInvent pozwoli Twojej firmie na bezpieczne i swobodne zarządzanie

środkami tważyłymi w konkurencyjnej cenie. [Dowiedz się więcej o JetInvent.](#)

- w kontekście zbliżającego się kryzysu ekonomicznego;
- Zachęcenie do czynnego udziału w budowaniu społeczeństwa obywatelskiego i kupowania polskich produktów;
 - Promocja polskich firm i produktów na krajowym rynku;
 - Wyróżnianie polskich firm na tle międzynarodowej konkurencji.

Pamiętaj – kupując polskie produkty wspierasz siebie!



Firma „Maja
Producent Wyrobów Betonowych
Raszów 7
58-400 Kamienna Góra
Tel/Fax (75) 744 73 03
E-mail: biuro@firmamaja.com



www.firmyrodzinne.org

L&A Zarządzanie
Nieruchomościami
Piaseczno



Zarządky Nieruchomości
tel. 609 216 710, 691 942 562
Dział administracyjny
tel. 691 942 562, tel. 603 788 989
Dział wsparcia technicznego
tel. 663 202 442



Kubala sp. z o.o.
Ustroń



Inspire Centrum
Rozwoju
Umiejętności s.c.
Kraków



Partnerzy INSPIRE Sourcing



Sagra Technology
sp. z o.o.
Szczecin



Znak Firmy Rodzinne w Sagra Technology

Czym jest dla nas znak firmy rodzinne?
Znak ten przynosi skojarzenia związane z trwałością i bezpieczeństwem. Dla naszych Klientów i pracowników, oznacza stabilizację i pewność. Dla nas biznes, to przede wszystkim sprawa osobista. Bo nam zależy... Zależy nam na rodzinie, naszych pracownikach i naszych Klientach. Na przyszłość.

Jako przedsiębiorstwo rodzinne jesteśmy bardziej zdeterminowani, żeby przetrwać. Dlatego nieustraszeni są nam ciężkie czasy i kryzys. Działamy razem i w ten sposób pokonujemy wszelkie trudności. Łącząc wiedzę i doświadczenie starszego i młodszego pokolenia, chętniej i szybciej dopasowujemy się do ciągle zmieniającego się rynku. Wieloletnia stabilność i bezpieczeństwo, które oferujemy naszym Klientom, jest różnicą, przyczyną i składnikiem sukcesu naszej

Skalmex sp. z o.o.
Nowe Skalmierzyce



Siedziba główna:
Hala produkcyjna
Oddział: ul. Durski

Agroturystyka Wigwam
Biskupice k. Pobiedzisk



Agroturystyka Wigwam / Camping 45 / Imprezy
Jankowo-Młyn 23, 62-007 Biskupice, gm. Pobiedziska
woj. Wielkopolskie, Poland



Znak „FIRMA RODZINNA„* jest marketingowym wyróżnikiem produktów i usług.
Znak udostępniamy firmom rodzinnym **bezpłatnie**, prosimy tylko o informację zwrotną o zastosowaniu.

Chcesz używać znaku i się wyróżnić? Skontaktuj się z nami!

fundacja@firmyrodzinne.org

lub zarejestruj się na stronie: <http://firmyrodzinne.org/znak-firma-rodzinna>

Firmy Rodzinne z drzewkiem:

<http://firmyrodzinne.org/znak-firma-rodzinna/rodzinni-z-drzewkiem/>

*Znak Firma Rodzinna jest prawnie chroniony, otrzymaliśmy pomoc w tym zakresie od firmy rodzinnej Fakro – dziękujemy uprzejmie!



<http://firmyrodzinne.org/drzewko-dla-ciebie/> - zapraszamy!



Utrata kosztów podatkowych po śmierci przedsiębiorcy

Dziedziczenie przedsiębiorstwa osoby prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą związane jest z licznymi problemami praktycznymi, które ujawniają się dopiero po śmierci członka rodziny, na którego zarejestrowana była działalność. Warto mieć ich świadomość i starać się je wyeliminować jak najwcześniej – okres żałoby po śmierci najbliższej osoby nie powinien

być czasem poświęconym na analizę sytuacji podatkowej pozostałej firmy. Jednym z istotnych problemów, jaki pojawia się po śmierci osoby prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą jest to, że zdaniem organów podatkowych przepisy podatkowe regulujące podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT) **nie przewidują zasadniczo możliwości zaliczenia do kosztów podatkowych wydatków poniesionych na nabycie towarów handlowych, materiałów czy wyrobów przez zmarłego przedsiębiorcę, w przypadku kontynuowania jego działalności przez inną osobę.** W istocie kontynuacja działalności gospodarczej po zmarłym przedsiębiorcy będzie polegała na **rozpoczęciu działalności gospodarczej przez członków rodziny na własny rachunek.** W praktyce często występuje sytuacja, w której działalność prowadzona jest przez ojca rodziny, natomiast po jego śmierci działalność rozpoczyna żona albo jedno z dzieci. W postępowaniu spadkowym rodzina wskazuje osobę kontynuującą działalność – osoba ta dziedziczy składniki przedsiębiorstwa prowadzonego przez zmarłego. Jeżeli istnieje taka potrzeba, inni spadkobiercy zrzekają się dziedziczenia składników majątku wchodzących w skład przedsiębiorstwa. Według organów, na gruncie podatku dochodowego, spadkobierca przedsiębiorstwa nie będzie miał, co do zasady, prawa do uwzględnienia w swoim rozliczeniu kosztów podatkowych poniesionych przez zmarłego przedsiębiorcę. Wynika to z tego, że spadkobierca w sferze faktycznej nie poniósł kosztu podatkowego (nie wydatkował własnych środków). W praktyce oznacza to, że **jeżeli sukcesor otrzymał w spadku towary handlowe, które następnie sprzeda w ramach własnej działalności gospodarczej, to nie będzie uprawniony do rozliczenia wydatków poniesionych przez spadkodawcę na ich nabycie.** Może się zatem okazać, że faktycznie rodzina, jako całość poniesie stratę (zysk ze sprzedaży będzie bowiem niższy niż koszt ich nabycia), a sukcesor i tak będzie obowiązany do zapłaty podatku.

Problemy z rozliczeniem kosztów podatkowych, w przypadku wskazanym powyżej **nie wystąpiłyby, gdyby działalność zmarłego przedsiębiorcy była prowadzona w innej formie prawnej, odpowiedniej do rodzaju i wielkości prowadzonej działalności.** Podkreślić należy, że dla przekazania prowadzonej działalności gospodarczej następnym pokoleniom, **jednoosobowa działalność gospodarcza stwarza najwięcej problemów spadkobiercom.** Opisany wyżej problem to tylko jedna z wielu kwestii, które mogą utrudnić, a nawet uniemożliwić prowadzenie działalności po śmierci osoby prowadzącej działalność w formie jednoosobowej działalności gospodarczej.

Aleksandra Kasińska, doradca podatkowy i aplikant radcowski w Kancelarii Ożóg i Wspólnicy.



Prezydent Bronisław Komorowski o firmach rodzinnych.

W środę 05.czerwca 2013 w Poznaniu podczas specjalistycznych targów ITM – Innowacja Technologie Maszyny ekspozycję odwiedził Prezydent Polski Bronisław Komorowski. Podkreślił znaczenie firm rodzinnych dlatego zamieszczamy dla Państwa tę cenną wypowiedź:

„Podczas oglądania bardzo specjalistycznej wystawy obróbki metali zauważyłem, że naszą specyfiką są firmy rodzinne. Tu w Wielkopolsce można tę tendencję najłatwiej wyjaśnić, bo przez pokolenia budowały one swoją pozycję i zamożność. Inaczej myśli się o własnym przedsiębiorstwie i podchodzi do jego rozwoju, jeśli planuje się je dłużej niż własne życie. Musimy, więc podjąć wielki wysiłek, by umocnić tendencję do powstawania i rozwijania się firm rodzinnych. Proszę o budowanie dla nich dobrego klimatu. One nie są największe, ale mają duże znaczenie, bo ich właściciele patrzą w przyszłość dłużej niż własne życie” – cytujemy za poznańskim wydaniem Gazety Wyborczej z 06.06.2013.



© Agencja Gazeta

http://poznan.gazeta.pl/poznan/56,36001,14045123,Prezydent_na_targach,,5.html



Rzecznik praw obywatelskich prof. Irena Lipowicz zwróciła się do Prezydenta RP oraz do Sejmu o uwzględnienie w przepisach prawa specyfiki firm rodzinnych.

Profesor Lipowicz argumentowała, że firmy rodzinne zasługują na pomoc, ponieważ w warunkach kryzysu gospodarczego sprawdzają się lepiej niż korporacje. Firmy rodzinne, zdaniem Lipowicz, są elastyczne zarówno we wprowadzaniu zmian, jak i w poszukiwaniu nowych rynków zbytu, dlatego państwo powinno otoczyć je szczególną ochroną.

10

"Jak wskazują twarde międzynarodowe badania, o ile wielkie korporacje bardzo się sprawdzają w czasach prosperity i są wtedy bardziej agresywne, pełne sukcesów (...), to w czasach kryzysu firma rodzina, która nie przeniesie miejsc pracy do Azji, będzie w stanie przetrzymać na połowie pensji po to, żeby nie zwolnić następnego pokolenia zatrudnionego w tej firmie" - powiedziała Lipowicz, jak podaje Rzeczpospolita, w dodatku Prawo 06.06.2013 roku.

Cały artykuł:

<http://prawo.rp.pl/artykul/758347,1017022-Firmy-rodzinne-zasluguja-na-pomoc---uwaza-rzecznik-praw-obywatelskich.html>

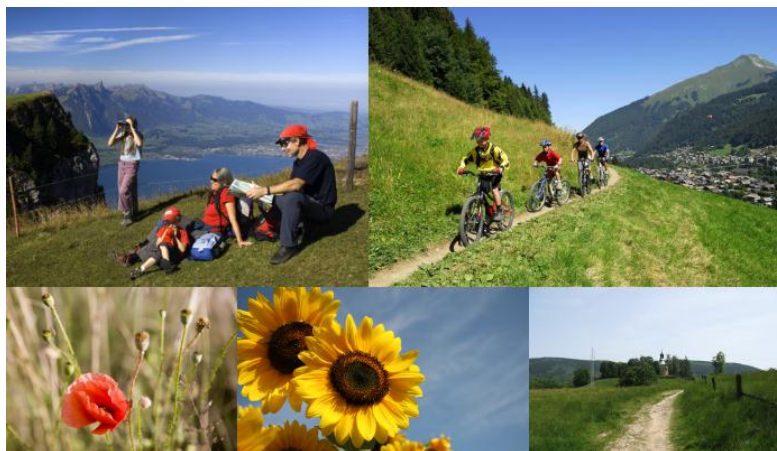
Zaproszenie do zaczarowanej doliny w Górach – sprawdzone przez nas wraz z dziećmi - Polecamy!

PROMOCJA dla FIRM RODZINNYCH

7 dniowy Pakiet „Karkonoskie wakacje” **7=5 Odpoczywaj 7 dni, płać tylko za 5 !**

7 dniowy pakiet zawiera

- 6 x nocleg. Dla dzieci do lat 16 nocleg gratis !
- 6 x Śniadanie w formie bufetu pełnego zdrowej żywności
- 5 x Obiadokolacja
- 1x kolacja grillowa
- 1x Bon do Spa na wybrany zabieg (100 zł)
- 1 x Zwiedzanie kopalni uranu
- 1x Wycieczka do wyboru. Skalne miasto, Jaskinie Dolomitowe, Kotlina Jeleniogórska, Rudawy Janowickie
- 1 x Lunch pakiet (na drogę powrotną do domu)



Codzienne Atrakcje Wellness: Skojarzona Terapia Radonowa, poranny rozruch połączony z brodzeniem w górskim strumieniu, korzystanie z basenu z przeciwprądem, seanse w saunie fińskiej, słoneczny taras do leżakowania, łąka z placem zabaw, Potencjałka AOx, Korzystanie z Biblioteki Indyjskiej. Specjalnie dla Państwa: - na wszystkie zabiegi SPA rabat 20%, -Rodzinne aromatyczne Jacuzzi z owocami
Kontakt: <http://www.jeleniastругa.pl/>

Podczas ostatniego miesiąca miało miejsce bardzo sympatyczne wydarzenie:

Sędzianka Magdalena Maria Pazgan i wybranek jej serca Paweł Waclawek z Warszawy powiedzieli sobie sakramentalne "tak"

Młodej parze życzymy wszystkiego, co najlepsze i wielu lat w zdrowiu i

TRYLOVIA®



Prisnij. Srebro. Złoto. Brylanty. Yes.



DZIAŁANIA FBN POLSKA

Spotkanie sukcesorów z całego świata 6-7 czerwca 2013 roku
Nowy Jork – relacja ze spotkania

W spotkaniu uczestniczyło ponad 300 osób z całego świata, 60% stanowili Europejczycy. W ciągu dwóch dni podczas 16 warsztatów, 4 wykładów i niezliczonej ilości spotkań nieformalnych uczestnicy omawiali cztery obszary szans dla rodzinnych przedsiębiorstw: realizacja siebie, możliwości dla rodziny, szanse dla biznesu i społeczeństwa. Oto wypowiedź jednego z uczestników spotkania Next Generation, sukcesora specjalistycznej firmy inżynierskiej:



Relacja Roland Szymański z firmy Lars: „Dla mnie najważniejsza w tych spotkaniach jest wymiana doświadczeń związanych z funkcjonowaniem firm rodzinnych. Jednocześnie można tam usłyszeć o wielu nowatorskich pomysłach dotyczących zarządzania i działalności operacyjnej. Zamiast tego otrzymuje się bardzo otwartą i szczerą rozmowę z właścicielami i członkami rad nadzorczych firm rodzinnych, często potężnych. Nierzadko działają one od ponad dziesięciu pokoleń, ich doświadczenie i spojrzenie na środowisko biznesu rodzinnego jest bezcenne. My, Polacy możemy jedynie zazdrościć tak długiego dorobku. Ale możemy się też z niego szybko uczyć. Stąd zdecydowanie warto brać udział w tych spotkaniach. Niektóre wnioski bywają zaskakujące, szczególnie, kiedy zestawia się np. kraje byłego bloku wschodniego z krajami dla nas dość egzotycznymi, jak choćby

Kolumbia, czy Wenezuela. Niektórzy na pewno pamiętają czasy nacjonalizacji przedsiębiorstw i wywłaszczenia prywatnych właścicieli w Polsce. Podobnie stało się całkiem niedawno z jedną z firm rodzinnych w Wenezueli. Największy eksporter kawy został zmuszony do sprzedaży firmy za ułamek jej wartości. Wszystko przez fakt poparcia nie tej grupy politycznej lub jak kto woli, nie mieszanie się w politykę. Żołnierze z bronią w rodzinnym domu to potężne narzędzie nacisku w negocjacjach. (...) Jedne państwa wychodzą z dyktatur inne w nie wpadają i może się to przytrafić wszędzie. Nie ma gotowej recepty na sukces. Jako Polacy znamy podobne historie. Cały FBN uczy, że dzieją się one wszędzie, tyle, że nie opowiadają nam o nich na zasadzie wykładu. Nie da się przecenić wrażeń, doświadczeń i wniosków, które wypływają z takich rozmów. Przywołane przykłady to tylko niewielka część tego, co oferują spotkania.”

Spotkania NxG to świetna atmosfera, w której brak elementów marketingu, nikt nie próbuje nam niczego sprzedać.

Cel działania FBN POLAND: • Praktyki zagraniczne dla dzieci z firm rodzinnych • Forum kontaktu oraz wymiana doświadczeń między 7 tys. Członków • Wzmocnienie sukcesu firm z pokolenia na pokolenie • Wspieranie sukcesorów • Promowanie działań firm rodzinnych ; **kontakt:**

fbn@firmyrodzinne.org

Temat przewodni **tegorocznego Światowego spotkania Firm Rodzinnych w Rio De Janeiro w Brazylii brzmi „Co dalej? W jaki sposób przedsiębiorcze rodziny mogą mieć pozytywny wpływ na rzeczywistość”**

ekspansja z tradycyjnego rodzinnego biznesu na nowe przedsiębiorstwa, metody angażowania i inspirowania następnego pokolenia czy fundacje oraz inne inicjatywy pozytywnie wpływające na odrodzenie firmy, relacje i wartości rodzinne. W programie zaplanowane są także wizyty w brazylijskich firmach rodzinnych, które należą do ikony Brazylii oraz spotkania towarzyskie, podczas których będzie można poznać wielu ciekawych członków światowych firm rodzinnych.

<http://www.fbns Summit.org/2013/> można jeszcze dokonać rejestracji ograniczona a chętnych bardzo wielu!



– zachęcamy do szybkiej decyzji, gdyż liczba miejsc jest

Kontakt w Polsce: fbn@firmyrodzinne.org

& ZESPÓŁ FUNDACJI FIRMY RODZINNE <http://firmyrodzinne.org/o-nas/zespol/>



TRANSATLANTYK FESTIVAL POZNAŃ

ZMYSŁOWA NOC TRANSATLANTYCKA

VOX

Dla oka, dla podniebienia, dla serca!

Zaproś Twoich gości na niezapomnianą noc filmową i zabierz ich w niezwykłą podróż zmysłów.

3-7 sierpnia 2013 r.

Poznań, Plac Wolności



Noc w Kinie Łózkowym, to...



wieczór filmowy w niespotykanej
nigdzie indziej scenerii.



wykwintna kuchnia
slow-food z regionu.



zabawa w klubie
festiwalowym Absolut.



spotkanie
ze zdobywcą Oscara®

Oglądaj najlepsze filmy ostatnich miesięcy w ekskluzywnej scenerii
– w łózkach z baldachimem ustawionym w samym sercu Poznania.

Nie przegap najbardziej oryginalnego wydarzenia kulturalnego tego lata!



Zapraszamy do kontaktu i rozmów o konkretnych warunkach współpracy

Damian Zalewski

tel. 693 440 394

damian.zalewski@vox.pl