



Sukcesja w Małopolsce

Firmy rodzinne - z pokolenia na pokolenie

CZYM JEST SUKCESJA?

Sukcesja - świadomie zaplanowany proces przekazania kolejnemu pokoleniu zarządzania, własności i odpowiedzialności za firmę, obejmujący także przeniesienie rodzinnych wartości, zasad oraz tradycji związanych z biznesem.

Nestor - dotychczasowy właściciel firmy, który stopniowo oddaje stery i dzieli się swoim doświadczeniem.

Sukcesor - osoba przejmująca prowadzenie firmy (zwykle z rodziny), łącząca dorobek nestora z nowym spojrzeniem na rozwój biznesu.

KLUCZOWE ELEMENTY SUKCESJI:



Planowanie - sukcesja wymaga dobrze przemyślanego planu określającego, kiedy i w jaki sposób nastąpi przekazanie władzy oraz jak zostanie uregulowana własność firmy.



Komunikacja - otwarta rozmowa między nestorem, sukcesorami i innymi członkami rodziny pozwala uniknąć nieporozumień i przygotować wszystkich do zmian.



Rozwój sukcesora - warto zadbać o stopniowe przygotowanie sukcesora poprzez szkolenia, mentoring, udział w kluczowych decyzjach oraz powierzanie coraz większej odpowiedzialności.



Wartości rodzinne - przekazanie wartości, misji i wizji firmy jest tak samo ważne jak przekazanie majątku. To one budują wyjątkowość firmy rodzinnej i stanowią jej przewagę na rynku.



Dobrze zaplanowana sukcesja **zwiększa szanse** na stabilny rozwój i długowieczność firmy. To inwestycja w przyszłość, która pozwala zachować dotychczasowe osiągnięcia i tworzyć nowe, zgodne z misją przedsiębiorstwa.

KLUCZOWE KROKI W PROCESIE PLANOWANIA SUKCESJI

- **Analiza firmy** - ocena aktualnej sytuacji przedsiębiorstwa, kluczowych obszarów działalności oraz ról pełnionych przez nestora.
- **Wizja i cele** - określenie, jakie wartości, kierunki rozwoju i cele biznesowe mają być kontynuowane przez kolejne pokolenia.
- **Wybór sukcesora** - identyfikacja osoby (lub osób), które przejmą zarządzanie, oraz ocena ich kompetencji i motywacji.
- **Rozwój sukcesora** - przygotowanie indywidualnej ścieżki rozwoju: szkolenia, studia, mentoring, udział w projektach strategicznych, stopniowe zwiększanie odpowiedzialności.
- **Harmonogram przekazania** - wyznaczenie etapów przejmowania odpowiedzialności (np. współzarządzanie, przekazanie części udziałów, docelowe przekazanie pełni funkcji).
- **Formalności prawne i podatkowe** - przygotowanie dokumentów związanych z przekazaniem własności (udziałów, firmy) oraz wybór odpowiednich narzędzi prawnych i rozwiązań podatkowych.
- **Komunikacja** - jasne informowanie rodziny, pracowników i kluczowych partnerów biznesowych o zasadach i etapach sukcesji.
- **Monitorowanie** - regularna ocena postępów procesu i możliwość wprowadzania korekt w razie zmiany sytuacji rodzinnej lub rynkowej.

KORZYŚCI Z PLANOWANIA SUKCESJI

Ciągłość działalności firmy - zapewnienie sprawnego funkcjonowania firmy w obliczu nieoczekiwanych zmian personalnych (np. choroby lub śmierci właściciela).

Zachowanie wiedzy i umiejętności - przekazanie doświadczenia i know-how od nestora i kluczowych pracowników do ich następców.

Motywacja i rozwój pracowników - jasna wizja przyszłości i uporządkowany proces zmiany przywództwa wzmacniają zaangażowanie zespołu.

Zachowanie kultury organizacyjnej - plan sukcesji obejmuje przekazanie nie tylko władzy, ale także wartości, zasad działania i relacji z otoczeniem.

Mniejsze ryzyko konfliktów - każdy zna swoją rolę i zakres odpowiedzialności, a zasady są ustalone z wyprzedzeniem.

Lepsze relacje z partnerami zewnętrznymi - planowa, przewidywalna sukcesja buduje zaufanie klientów, kontrahentów i instytucji finansowych.

Przygotowanie następców - dzięki odpowiedniemu przygotowaniu poprzez szkolenia, mentoring czy stopniowe przekazywanie odpowiedzialności, sukcesorzy nie mają barier w zarządzaniu firmą i stawiają czoła pojawiającym się wyzwaniom.

PRZETRWANIE I KONTYNUACJA DZIAŁALNOŚCI FIRMY RODZINNEJ

Aby firma rodzinna mogła przetrwać i kontynuować działalność przez kolejne pokolenia, warto zadbać o kilka **kluczowych elementów**:

Wczesne rozpoczęcie planowania sukcesji

Zaplanowanie przekazania zarówno zarządzania firmą, jak i własności (np. udziałów w spółce). Ma to być strategia, która przygotowuje sukcesorów i całą rodzinę do przejęcia odpowiedzialności za firmę.

Konstytucja rodzinna

Spisanie w rodzinie biznesowej zasad dotyczących sukcesji np. wejścia do firmy, podziału ról, wynagradzania i podejmowania decyzji wraz z określeniem wartości rodzinnych i zasad korzystania z majątku rodzinnego - w formie „Konstytucji rodzinnej”.

Zarządca sukcesyjny dla jednoosobowych działalności (JDG)

W jednoosobowych działalnościach warto ustanowić zarządcę sukcesyjnego - można to zrobić samodzielnie w CEIDG. Zapewnia on dalsze działanie firmy po śmierci właściciela i daje rodzinie czas na decyzję, co dalej.

Fundacja rodzinna dla większych firm

W większych firmach rodzinnych i przy bardziej rozbudowanym majątku można rozważyć fundację rodzinną, która porządkuje zasady dziedziczenia i korzystania z majątku przez kolejne pokolenia.

Zarządzanie ryzykiem

Opracowanie strategii zarządzania ryzykiem (finansowym, organizacyjnym i rodzinnym) tak, aby firma była lepiej przygotowana na sytuacje kryzysowe.

DWA WAŻNE NARZĘDZIA PRAWNE



ZARZĄD SUKCESYJNY - zabezpieczenia dla JDG

Zarząd sukcesyjny umożliwia tymczasowe prowadzenie firmy po śmierci przedsiębiorcy wpisanego do CEIDG. Wyznaczony zarządca może dalej zawierać umowy, wypłacać wynagrodzenia i regulować zobowiązania. Dzięki temu przedsiębiorstwo nie „zamiera” z dnia na dzień, a rodzina ma czas, by zdecydować, czy działalność kontynuować, sprzedać, czy zakończyć.



FUNDACJA RODZINNA - rozwiązanie dla większych firm i majątków

Fundacja rodzinna to narzędzie dla właścicieli większych firm i majątków, którzy chcą uporządkować zasady korzystania z majątku przez kolejne pokolenia i ograniczyć ryzyko sporów rodzinnych. Jej założenie wymaga dobrze przemyślanego planu oraz wsparcia doradców (prawnych i podatkowych), dlatego nie jest to rozwiązanie potrzebne każdej firmie rodzinnej, ale może być pomocne w bardziej złożonych sytuacjach.

MAŁOPOLSKA SIEĆ SUKCESORÓW - WSPARCIE DLA PRZYSZŁYCH LIDERÓW FIRM RODZINNYCH

Małopolska Sieć Sukcesorów to program Województwa Małopolskiego, który pomaga młodemu pokoleniu właścicieli i współwłaścicieli firm rodzinnych przygotować się do przejęcia biznesu i prowadzić go w nowych realiach. Jego głównym celem jest podniesienie gotowości do sukcesji oraz wsparcie wymiany doświadczeń i networkingu wśród sukcesorów.

Co oferuje?

Prelekcje ekspertów i warsztaty o wysokiej wartości merytorycznej dotyczące funkcjonowania firmy, szczególnie na etapie przekazania własności i zarządzania.

Prezentacje dobrych praktyk z firm rodzinnych, w których trwa przekazywanie władzy i własności.

Dyskusje i konsultacje wynikające z bieżących zainteresowań uczestników.

Spotkania networkingowe, sprzyjające budowaniu relacji między sukcesorami.

Tematy dobierane są przez realizatorów programu w odpowiedzi na potrzeby grupy (np. prawo i podatki, finanse, zarządzanie, komunikacja, psychologia sukcesji).

Dlaczego warto?

Program pozwala:

- **lepiej przygotować się do przejęcia firmy** i zrozumieć proces sukcesji międzypokoleniowej,
- **rozwinąć kluczowe kompetencje biznesowe** (zarządzanie, finanse, komunikacja, prawo),
- **skorzystać z doświadczeń innych firm rodzinnych**,
- **dołączyć do społeczności sukcesorów**, którzy wspierają i dzielą się sprawdzonymi rozwiązaniami.

Dla kogo?

Program jest przeznaczony dla **liderów i sukcesorów firm rodzinnych z Małopolski** – zarówno przygotowujących się do przejęcia odpowiedzialności za firmę, jak i tych, którzy już ją przejęli. Udział w cyklu spotkań jest bezpłatny. Małopolska Sieć Sukcesorów jest elementem działań Województwa Małopolskiego opisanych w „**Planie Zarządzania Sukcesją w Małopolsce 2030**”.



Sprawdź, gdzie uzyskasz pomoc!

**Centrum Przedsiębiorstw Rodzinnych
Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie**
W: cpr.uek.krakow.pl; **T:** 12 293 53 28

Izba Przemysłowo-Handlowa w Krakowie
W: www.iph.krakow.pl; **T:** 12 428 92 50

Izba Przemysłowo-Handlowa w Tarnowie
W: www.chamber-tarnow.com.pl; **T:** 601 478 000

Małopolskie Centrum Przedsiębiorczości
W: www.mcp.malopolska.pl; **T:** 12 376 91 00

Małopolska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości
W: www.izba.krakow.pl; **T:** 12 423 07 47

Małopolski Związek Pracodawców Lewiatan
W: www.mzp.org.pl; **T:** 12 294 06 03

PM Doradztwo Gospodarcze sp. z o.o.
W: www.pmdg.pl; **T:** 606 117 632

**Punkt Obsługi Przedsiębiorcy Urzędu Miasta Krakowa
Wydział ds. Przedsiębiorczości i Innowacji**
W: dlabiznesu.krakow.pl; **T:** 12 616 56 00

**Stowarzyszenie Inicjatywa Firm Rodzinnych
- Oddział Małopolski**
W: firmyrodzinne.pl/category/oddzial-malopolski; **T:** 602 494 665

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
W: wupkrakow.praca.gov.pl; **T:** 12 619 84 89
W: zarzadzaniewiekem.pociagdokariery.pl

Możliwe rodzaje wsparcia:

- indywidualne doradztwo dla firm rodzinnych,
- diagnoza potrzeb sukcesyjnych we współpracy z ekspertami z zakresu prawa, podatków, zarządzania, organizacji firmy i psychologii,
- szkolenia dotyczące sukcesji,
- seminaria i konferencje skierowane do właścicieli firm rodzinnych,
- warsztaty w obszarach związanych z prowadzeniem firmy, szczególnie na etapie sukcesji, w tym np. obszar prawny, finansowy, zarządzania, psychologiczny,
- wymiana doświadczeń między sukcesorami i nestorami z różnych firm,
- studia podyplomowe Family Business dla właścicieli firm, kandydatów na następców (sukcesorów), menedżerów i kadry kierowniczej w firmach rodzinnych,
- publikacje i analizy dotyczące stanu i perspektyw firm rodzinnych.



Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
Departament Nadzoru Właścicielskiego i Gospodarki
ul. Racławicka 56, 30-017 Kraków
T: +48 12 63 03 444; **W:** www.malopolska.pl
E-mail: sekretariat.sg@umwm.malopolska.pl

**Sukcesja
w Małopolsce**



 **MAŁOPOLSKA**
INNOWACYJNA