

Słownik pojęć

Coaching sukcesora: sesje coachingowe, w trakcie których definiowany jest wybór zawodowej ścieżki rozwoju, rozwijana pewność siebie i umiejętności przywódcze a także następuje przygotowanie do zmiany generacyjnej definiowanej jako nowe wyzwanie.

Coaching właściciela: sesje coachingowe, w trakcie których identyfikowane są indywidualne dążenia i aspiracje właściciela, od którego rozpoczyna się proces sukcesji a także następuje przygotowanie do zmiany generacyjnej definiowanej jako korzyść, a nie utrata.

Dziedziczenie: polega na przejściu – na skutek śmierci spadkodawcy – praw i obowiązków majątkowych jednej osoby fizycznej na inny podmiot lub podmioty.

Earn out – mechanizm: stosowany w obrocie gospodarczym przy sprzedaży spółek; oznacza podział wypłaty na dwie części – dokonywaną z góry w chwili zbycia pierwszego pakietu udziałów w spółce oraz płaconą po upływie z góry określonego terminu lub osiągnięciu założonych celów. Mechanizm ten polega więc na ustaleniu ostatecznej ceny w oparciu o przyszłe wyniki finansowe przedsiębiorstwa.

Family office lub inwestycyjny butik rodzinny: organ, który powoływany jest przez majątne rodziny w celu wspierania członków rodziny w ich ewentualnych projektach inwestycyjnych, doradzania w zakresie prawno-podatkowym, a także planowania kariery zawodowej.

Firma rodzinna/przedsiębiorstwo rodzinne: przedsiębiorstwo, w którym wartości rodziny właścicielskiej wpływają na kreowanie wartości biznesu.

Firma wielopokoleniowa: przedsiębiorstwo, które przynajmniej raz przeszło zmianę pokoleniową (sukcesję).

Interesariusze: grupy osób „zainteresowanych” rozwojem przedsiębiorstwa, z którymi przedsiębiorstwo współpracuje, na nie oddziałuje lub się z nimi komunikuje.

Kapitał ludzki: zasoby fachowej wiedzy, umiejętności, doświadczenia, zdrowia i energii życiowej.

Kluczowy pracownik: pracownik firmy, który ze względu na swoje doświadczenie, znajomość branży oraz pozycję w firmie jest niezbędny; jego odejście powoduje utratę wiedzy, know-how, obniża przychody firmy lub motywację pozostałych pracowników.

Kompetencje: na kompetencje składają się umiejętności praktyczne i wiedza teoretyczna z określonego obszaru.

Komunikacja: zaplanowane działania realizowane przez firmę mające na celu przekazanie grupom docelowym kluczowych informacji, budowanie wizerunku czy promocję marki firmy za pomocą różnych dostępnych narzędzi.

Konflikt: sytuacja społeczna o skutkach stabilizujących bądź destabilizujących działalność organizacji, w której zachodzi sprzeczność interesów, poglądów, postaw jednostek lub grup współdziałających w określonym miejscu i czasie.

Konstytucja rodziny: przyjęty przez rodzinę akt wewnętrzny, regulujący obszary na styku rodzina i rodzinna firma, najczęściej wypracowany wspólnie przez pierwsze i drugie pokolenie właścicieli biznesu rodzinnego.

KW (Kody Wartości): projekt współfinansowany przez Unię Europejską, którego celem jest wypracowanie metodologii skutecznej sukcesji wraz z innowacyjnymi narzędziami HR do samodzielnego wdrożenia, wspierający zmiany sukcesyjne w polskich przedsiębiorstwach rodzinnych.

Ład (nadzór korporacyjny): mechanizm (struktura, organa) kontroli mający na celu ochronę interesariuszy firmy (szersze ujęcie ładu). Wpływ na firmę może się również dokonywać w sposób nieformalny, np. poprzez wpływanie na działania zarządu przez związki zawodowe.

Ład (nadzór) własności: mechanizm (struktura, organa) kontroli właścicieli (udziałowców, akcjonariuszy) firmy (węższe ujęcie ładu). Głównym organem kontrolnym jest rada nadzorcza lub rada rodziny w firmie rodzinnej.

Majątek pozaoperacyjny: aktywa zgromadzone w przedsiębiorstwach prowadzonych przez rodzinę, które po weryfikacji nie są kluczowe z punktu widzenia dalszego prowadzenia działalności operacyjnej.

Majątek prywatny: taki, który zgodnie z deklaracjami rodziny, nie jest wykorzystywany do prowadzenia działalności gospodarczej.

Mentor: osoba posiadająca konkretne kompetencje, kierująca się określonymi wartościami; dobry nauczyciel, mądry doradca, człowiek godny zaufania, cieszący się szacunkiem, który uczy i jest wzorem postępowania.

Misja firmy: określa powód istnienia firmy, nadaje ogólny kierunek jej rozwoju i określa po-średnio dziedziny, którymi firma chce się zajmować.

Misja rodziny: kluczowe wartości rodziny wyrażone we wspólnej idei działania.

Moderator procesu sukcesji: członek rodziny lub pracownik firmy (często z obszaru HR), któ-ry może wspierać proces sukcesji dzięki swojej wiedzy związanej z zarządzaniem personelem, zmianą oraz posiadaniem partnerskich relacji z właścicielem firmy.

Nagła sukcesja: sukcesja niezaplanowana, następująca w wyniku śmierci właściciela, nagłego wypadku.

Nepotyzm (nepos – wnuk, bratanek): faworyzowanie członków rodziny przy obsadzaniu stanowisk i przydzielaniu godności.

Nestor: najstarszy przedsiębiorca w firmie rodzinnej, często równocześnie właściciel przedsię-biorstwa rodzinnego.

Podstawienie: polega na tym, że spadkobierca testamentowy zostaje powołany na wypadek, gdyby inna osoba powołana jako spadkobierca ustawowy lub testamentowy nie chciała lub nie mogła dziedziczyć.

Pokolenie Y: tzw. millenialsi, pokolenie urodzonych w Polsce w latach 1984-1997, nazywane „następną generacją”, „pokoleniem cyfrowym”.

Pokolenie Z: pokolenie urodzonych po 1997 roku, to pokolenie czasów dobrobytu, poruszają się głównie i sprawnie w świecie wirtualnym, nie boją się zmian i nowinek technologicznych.

Potrzeby: stan osoby odczuwającej niespełnienie, działa jako czynnik skłaniający do aktywno-ści zaspokajającej potrzebę (odczuwanie braku i dążenie do jego zlikwidowania).

Rada nadzorcza: pełni funkcję bieżącego nadzoru nad firmą, nie ingerując w działania zarzą-du. Radę nadzorczą powołuje się na podstawie statutu podmiotu podczas zgromadzenia walnego. Odpowiednikiem rady nadzorczej w firmie rodzinnej jest rada rodziny.

Rada rodziny: kluczowy organ firmy rodzinnej odpowiedzialny za nadzór nad firmą. Nadzór dokonywany jest według szczegółowych ustaleń porozumienia rodzinnego.

Rodzina: osoby będące właścicielami/współwłaścicielami przedsiębiorstwa wraz z ich rodzi-ną biologiczną (oznaczającą parę bez dzieci lub parę z jednym lub większą liczbą dzieci albo też samotnego rodzica z jednym bądź większą liczbą dzieci) i rozszerzoną (rodzina biologiczna z osobą [lub z większą liczbą osób] spokrewnioną [w linii prostej lub bocznej] przynajmniej z jednym członkiem rodziny biologicznej, np. małżeństwo i brat żony; mąż, żona, dzieci i ojciec żony; dziadkowie z wnuczką).

Spotkanie rodzinne: spotkanie członków rodziny zwołane w celu omówienia i przedyskuto-wania najważniejszych obszarów związanych z prowadzeniem rodzinnego przedsiębiorstwa, rozwijania edukacji biznesowej wśród członków rodziny, podjęcia decyzji co do przyszłości fir-my.

Strategia rozwoju firmy rodzinnej: proces przygotowania i wdrożenia działań, które dążą do pożądanego w firmie i rodzinie celu.

Struktura holdingowa: to taka, kiedy ponad spółką lub spółkami operacyjnymi funkcjonuje dodatkowy podmiot, którego jedynymi lub głównymi aktywami są udziały w spółkach zależ-nych, a jego funkcje polegają w szczególności na zarządzaniu tymi udziałami. Struktura holdin-gowa umożliwia konsolidację majątku oraz ułatwia oddzielenie funkcji zarządczych od funkcji właścicielskich.

Sukcesja: dynamiczny proces zachodzący między dwiema generacjami (przekazującymi i przyjmującymi/biorącymi), którego celem jest przekazanie następnemu pokoleniu władzy, własności i wiedzy.

Sukcesja niepełna: przekazanie następnemu pokoleniu jednego lub dwóch elementów: wie-dzy, własności lub władzy w przedsiębiorstwie rodzinnym przez ustępującego właściciela, czę-sto sukcesja niepełna w praktyce oznacza przekazanie zarządzania i wiedzy, bez przekazania własności firmy.

Sukcesja pełna: przekazanie następnemu pokoleniu wiedzy, władzy, własności w przedsię-biorstwie przez ustępującego właściciela.

Sukcesor: osoba, która przejęła zarządzanie, wiedzę i własność przedsiębiorstwa rodzinnego, może być członkiem rodziny biologicznej lub rozszerzonej, może wejść do rodziny poprzez mał-żeństwo z jednym z członków rodziny.

Walne zgromadzenie: najwyższy organ spółki (akcyjnej, komandytowo-akcyjnej), który stanowi o najważniejszych sprawach dotyczących spółki, zgodnie z przepisami kodeksu spółek handlowych oraz statutu spółki. W firmie rodzinnej odpowiednikiem walnego zgromadzenia jest zjazd rodziny, który w przeciwieństwie do spółki nie ma umocowania prawnego.

Warsztat strategiczny: moderowane spotkanie właścicieli, członków rodziny oraz kluczowych pracowników, które służy zdefiniowaniu wspólnych wartości i opartego na nich modelu biznesowego.

Wartości rodziny: zespół przekonań, postaw i kryteriów, w oparciu o które rodzina funkcjonuje i które prezentuje w relacjach wewnątrz rodziny i na zewnątrz.

Wizja firmy: jasny, sprecyzowany obraz firmy, opisujący w kategorii aspiracji przyszłość firmy oparty na realnych postawach i wartościach łączących firmę.

Wizja rodziny: jasny i pożądaný obraz rodziny, opisujący w kategorii aspiracji przyszłość rodziny jako całości, oparty na realnych podstawach i wartościach rodziny.

Właściciel: osoba fizyczna lub prawna, której należne jest prawo rzeczowe, pozwalające właścicielowi korzystać z rzeczy, w tym przypadku przedsiębiorstwa (posiadać firmę, pobierać dochody z firmy) i rozporządzać przedsiębiorstwem (właściciel może je sprzedać, rozporządzać nim na wypadek śmierci, obciążyć hipoteką, oddać w dzierżawę).

Wstępni: osoby od których wywodzi się osoba fizyczna - rodzice, dziadkowie, pradiadkowie.

Założyciel: przedsiębiorca, który założył przedsiębiorstwo rodzinne, zainwestował czas, majątek i zasoby rodziny do uruchomienia biznesu, określił jego działalność i branżę, w której firma prowadziła działalność.

Zapis windykacyjny: w języku potocznym „zapisanie” komuś określonej rzeczy lub prawa w testamencie, które oznacza rozrządzenie tą rzeczą lub prawem na wypadek śmierci („przekazanie” tej rzeczy lub prawa na wypadek śmierci).

Zapis zwykły: poprzez zapis zwykły spadkobierca zobowiązuje spadkobiercę (spadkobierców) ustawowego lub testamentowego do spełnienia określonego świadczenia majątkowego na rzecz oznaczonej osoby; powoduje zatem powstanie zobowiązania pomiędzy spadkobiercą a zapisobiercą.

Zarządzanie zasobami ludzkimi: human resources (HR); zarządzanie kadrami – zbiór działań (decyzji) związanych z ludźmi, ukierunkowanych na osiągnięcie celów organizacji i zaspokojenie potrzeb pracowników.

Zdywersyfikowana działalność podstawowa: w ramach jednego przedsiębiorstwa lub holdingu firm, prowadzonych jest wiele działalności, które można uznać za podstawowe.

Zewnętrzny nadzór właścicielski: przeznaczony dla firmy, które chcą uporządkować system komunikacji i przepływ danych w organizacji; składa się z dwóch faz: przygotowawczej, w której usługobiorca dokonuje analizy spółki oraz wdraża system raportowania i właściwej, w której następuje tworzenie oraz analiza comiesięcznych raportów zarządczych

Zjazd rodzinny: spotkanie członków rodziny, zwołane w celu omówienia i przedyskutowania najważniejszych obszarów związanych z prowadzeniem rodzinnego przedsiębiorstwa, rozwijania edukacji biznesowej wśród członków rodziny, podjęcia decyzji co do przyszłości firmy, w tym modelu sukcesji.

Zorganizowana część przedsiębiorstwa: zgodnie z art. 4a pkt 4 ustawy o CIT/ art. 5a pkt 4 ustawy o PIT/ art. 2 ust. 27e ustawy o VAT to organizacyjnie i finansowo wyodrębniony w istniejącym przedsiębiorstwie zespół składników materialnych i niematerialnych, w tym zobowiązania, przeznaczonych do realizacji określonych zadań gospodarczych, który zarazem mógłby stanowić niezależne przedsiębiorstwo samodzielnie realizujące te zadania.

Zstępni: potomkowie danej osoby fizycznej (dzieci, wnuki, prawnuki), do zstępnych zalicza się: naturalnych potomków osoby, przysposobione (adoptowane) dzieci, dzieci uznane jako własne, dzieci pozamałżeńskie.