

RODINNÉ FIRMY A JEJICH POSTOJ K VLASTNICTVÍ

Závěrečná zpráva z výzkumu

Květen 2024



GAME CHANGERS



Pozadí výzkumu

Asociace malých a středních podniků a živnostníků České republiky se ve spolupráci s výzkumnou agenturou Ipsos zaměřila na kvality zaměstnanců, zahraniční a starší pracovníky a benefity v rodinných firmách v ČR. Výsledky jsou zároveň porovnány s rokem 2023.

Výzkumný nástroj

Strukturovaný dotazník o délce
cca 10 minut

Metoda sběru dat

Dotazování pomocí telefonické rekrutace na databázi rodinných firem s vyplňováním dotazníku online.

Termín sběru dat

Sběr dat byl realizován
od 16. 4. do 30. 4. 2024

Cílová skupina

Zástupci rodinných firem v ČR

Celkem n = 200

Kontakty

Michal Kormaňák
Account Director Ipsos
Public Affairs
michal.kormanak@ipsos.com
GSM: +420 739 472 302

HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ

OTÁZKA VLASTNICTVÍ

- Největší podíl rodinných firem aktuálně vlastní jejich zakladatelé, jedná se o více než polovinu z nich (56 %). To platí především pro nejmenší firmy. Čtvrtina rodinných firem má více vlastníků (ve 22 % případů se jedná pouze o rodinné příslušníky, v 6 % i o vlastníky mimo rodinu).
- Rodinné firmy jsou v Čechách poměrně tradiční, přes 40 % rodinných firem se udržuje v jedné rodině přes 20 let. Do práce ve firmě jsou v průměru zapojeni 4 členové rodiny.
- Největší poměr rodinných firem je založených jako s.r.o. (68 %), čtvrtina jako OSVČ.

FIRMY S VÍCE VLASTNÍKY

- Ve dvou třetinách firem s více vlastníky převažuje přímé vlastnictví členy rodiny, necelá pětina je pak na principu rodinného fondu.
- 6 z 10 firem má mezi vlastníky sepsané písemné dohody a celkový vliv ostatních vlastníků, nejen jednatele, hodnotí rodinné firmy často za vysoký (v 68 %).
- Valné hromady se obvykle konají jednou za 6 – 12 měsíců. Ve většině případů se věnují tématům strategického rozvoje, financím a hodnocení výkonu.
- Většina rodinných firem vypovídá, že mezi vlastníky panuje vzájemná shoda ohledně fungování a řízení, vizí, strategií či cílů rodinné firmy.

ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ A SPORŮ VE FIRMĚ

- Na situaci, kdy jeden či více vlastníků nebude schopen nadále řídit firmu, je připraveno, a to včetně odpovídajících právních dokumentů, 27 % rodinných firem. Další třetina má připravený scénář, ale bez dokumentů a čtvrtina zatím žádný scénář pro takovouto situaci nemá, ale plánuje jej.
- V letošním roce má navíc 13 % rodinných firem vypracovanou tzv. rodinnou ústavu, což je výrazně více, než před 6 lety, kdy to byly pouze 4 %. Častěji se ale jedná o větší firmy.

GENERAČNÍ OBMĚNA

- Generační obměna, alespoň jednou během fungování firmy, proběhla u 64 % rodinných firem. (V 8 % případů dokonce vícekrát.)
- V polovině případů byly vlastnické podíly ve firmě zachovány, u poloviny nikoli. Nejfrekventovanější změnou byl odkup podílů v rámci rodiny (29 %) a rozdělení majetku mezi více nástupců (25 %). Do necelé pětiny firem vstoupili noví vlastníci mimo zakládající rodinu.
- V téměř každé desáté firmě jsou tací nástupníci, kteří nedostali žádný podíl ve firmě.
- Další vlastnické změny v rodinných firmách jsou spíše dlouhodobějšího charakteru. V následujících 5 letech více než polovina firem neplánuje změny žádné, naopak nejvíce změn se chystá v horizontu příštích 20 let, nejčastěji se jedná právě o předání vedení firmy další generaci. 7 % firem navíc v následujících 20 letech zvažuje ukončení činnosti.

RODINNÉ VZTAHY

- Mít ve vedení firmy některého z rodinných příslušníků nabývá na důležitosti. Zatímco snaha o předání vedení rodinné firmy některému z rodinných příslušníků v posledních 3 letech spíše klesala, v letošním roce opět roste a s tímto cílem operují bezmála dvě třetiny firem. Navíc, v minulém roce nebyla otázka rodinného vedení firmy vůbec podstatná pro třetinu firem (37 %), dnes je to pouze 16 %.
- Pouze ve 4 % případů nejsou rodinní příslušníci schopni a nebo ochotni se do vedení firmy postavit.

BUDOUCNOST FIRMY

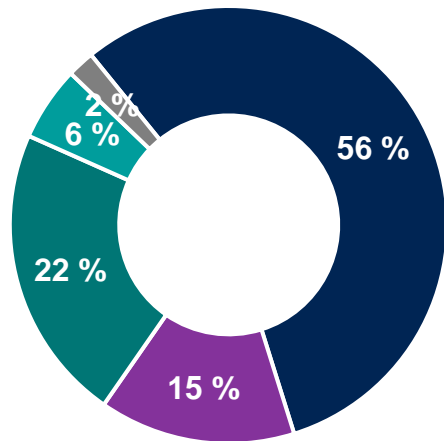
- Pozitivní pohled na vývoj ekonomické situace v ČR i v samotných rodinných firmách nadále roste. (Nejpozitivněji smýšlejí nejmenší firmy).
- Investovat do budoucího rozvoje plánuje většina oslovených rodinných firem, částky se obvykle odvíjejí od velikosti firmy.
- Co se týče státu, v minulých letech představa, že by měl stát segment rodinných firem více podporovat, spíše upadala, v letošním roce opět sílí. Pro dosažení vyšších zisků a tržeb, by měl stát především snížit byrokratickou zátěž rodinných firem a snížit daně.
- Pro zvýšení efektivity by vedle již zmíněného mohla dopomoci digitalizace a lepší marketing rodinných firem.
- V případě úvěrové záruky od Národní rozvojové banky by 60 % firem takovouto formu pomoci využilo na nové investice, 25 % pak na provozní úvěry.

VLASTNICTVÍ V RODINNÝCH FIRMÁCH

VLASTNICTVÍ FIRMY

Více než polovinu firem vlastní jejich zakladatelé. Ve vlastnictví více společníků je aktuálně 28 % rodinných firem. 4 z 10 rodinných firem mají historii delší než 20 let.

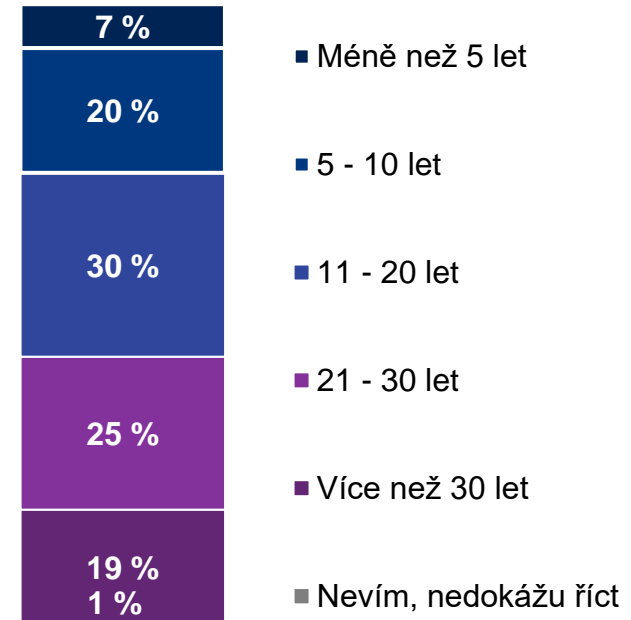
AKTUÁLNÍ VLASTNÍK FIRMY



- Zakladatel/ka
- Jeden vlastník v příbuzenském vztahu k zakladateli
- Více společníků, kteří jsou všichni v příbuzenském vztahu k zakladateli
- Více společníků, kteří ale všichni nejsou v příbuzenském vztahu k zakladateli
- Jiné

72 % nejmenších firem i nadále vlastní jejich původní zakladatelé. V 80 % případech se jedná o OSVČ podnikatele.

DÉLKA VLASTNICTVÍ FIRMY



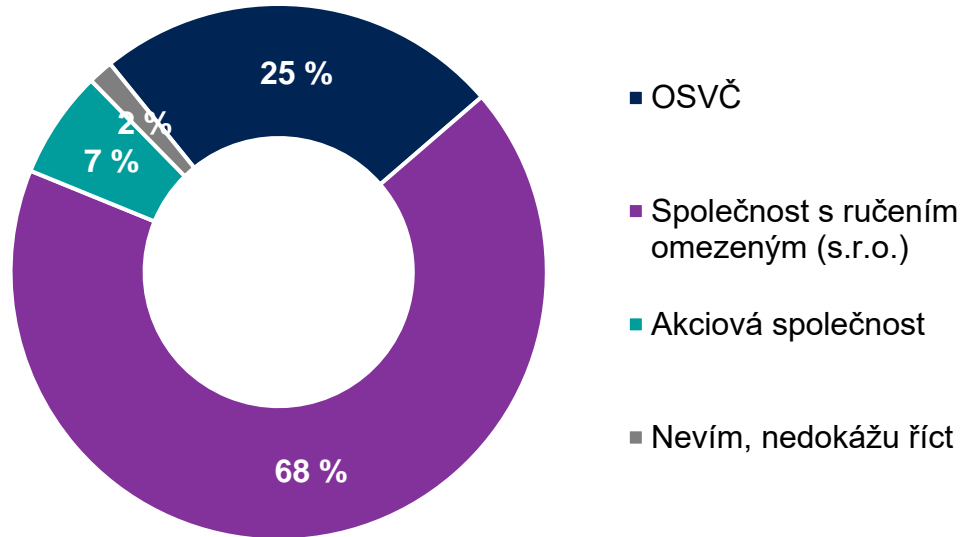
Komentář AMSP ČR:

Více než 50 % rodinných firem je stále vlastněno osobami, které je založily. To naznačuje, že zakladatelé mají silný vliv a kontrolu nad svými podniky, což může zahrnovat rozhodování o strategii, směřování a růstu firmy. Tento fakt také může poukazovat na to, že tyto firmy jsou stále relativně mladé nebo že zakladatelé jsou stále aktivně zapojeni do řízení firmy i po delší době. Většina rodinných firem vznikla vlnou v 90. letech. Tehdy nastal boom rodinného podnikání u nás. Zakladatelé nyní dosáhli seniorského věku a právě probíhá další vlna – předávání na novou generaci vlastníků.

Otázka: Q2. Jak dlouho Vaše rodina firmu vlastní? Q3. Kdo aktuálně vlastní Vaši firmu?
Báze: n=200

PRÁVNICKÁ FORMA FIRMY

Dvě třetiny rodinných firem jsou založeny jako společnost s ručením omezeným, čtvrtina firem, především pak těch menších, podnikají jako OSVČ.



Polovina firem s maximálně 10 zaměstnanci je formou OSVČ, největší firmy jsou obvykle s.r.o. S.r.o. jsou také nejčastěji firmy s více vlastníky.

Komentář AMSP ČR:

Právní status s.r.o. nabízí několik výhod, jako je omezení osobní odpovědnosti vlastníků za dluhy společnosti, což znamená, že majitelé neručí za závazky firmy svým osobním majetkem. Společnost s ručením omezeným také umožňuje snadnější přilákání investorů a rozdělení podílů mezi více společníků, což může být důležité pro rodinné firmy, kde je vlastnictví často rozděleno mezi více členů rodiny. Kromě toho může být s.r.o. atraktivní z hlediska daní a možnosti jednoduššího řízení podnikových financí. 75 % rodinných firem (a.s. + s.r.o.) má strukturovanou, vyšší formu podnikání oddělenou od osobního vlastnictví rodin. To umožňuje úspěšné předání na další generaci. Není jasný systém převodu na další generaci u čtvrtiny rodinných firem, které fungují jako OSVČ. K tomu bude třeba legislativních úprav.

Otázka: Q1. Jakou právní formu má Vaše rodinná firma?

Báze: n=200

ZAPOJENÍ RODINY DO FIRMY

V průměru jsou do práce v rodinných firmách zapojeni 4 členové rodiny. Významný vliv na celkové směřování firmy má většina dotázaných.

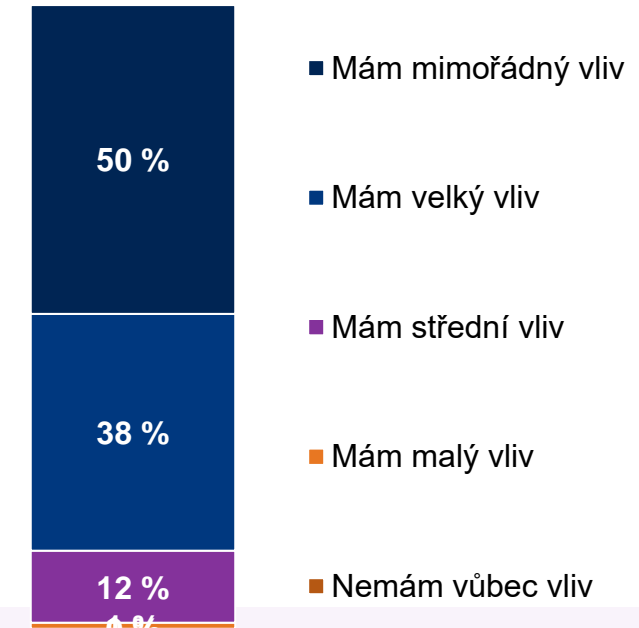
ČLENOVÉ RODINY, KTEŘÍ JSOU ZAPOJENI DO PRÁCE VE FIRMĚ



Průměrně 3 lidé ve malých rodinných firmách do 10 zaměstnanců

n=195 (pouze ti, kteří uvedli konkrétní odpověď)

VLIV NA SMĚŘOVÁNÍ FIRMY



Komentář AMSP ČR:

Výhodou mohou být silné osobní vazby: Rodinní příslušníci mohou mít silné vzájemné vazby a důvěru, což může usnadnit spolupráci a rozhodování.

Dále dlouhodobé závazky: Rodinní příslušníci jsou často ochotnější investovat čas a úsilí do firmy, protože mají osobní zájem na jejím dlouhodobém úspěchu.

Také sdílené hodnoty: Rodinné firmy mohou mít silnou a jednotnou firemní kulturu, která vychází ze sdílených rodinných hodnot a tradic. To přináší pro ekonomiku státu velkou míru jistoty a zároveň příležitost, že podpora rodinných podniků bude majiteli efektivně využita. Nevýhodou mohou být možné konflikty, nedostatek objektivnosti či nástupnické problémy (upřednostňování rodinných zájmy před profesionálními rozhodnutími, což může někdy brzdit inovace a růst).

Otázka: Q5. Kolik lidí z rodiny je zapojeno do práce ve firmě? Q6. Jak moc můžete osobně zasahovat nebo jaký máte vliv na celkové směřování firmy?

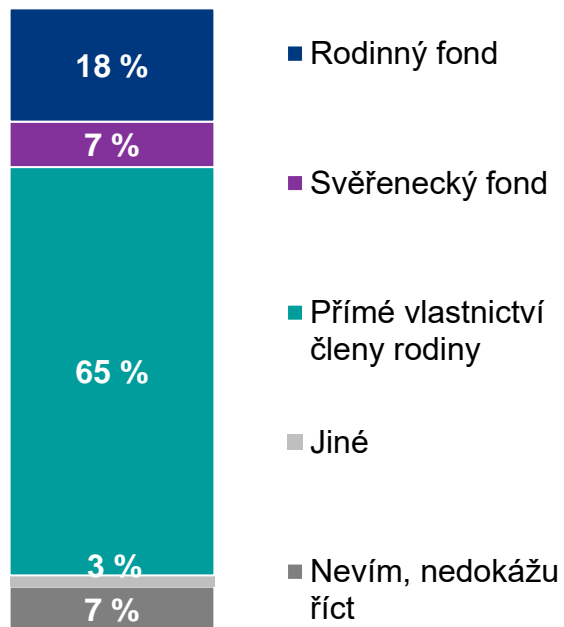
Báze: n=200

FIRMY S VÍCE VLASTNÍKY

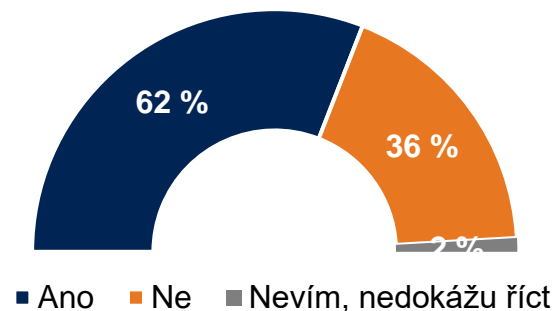
FORMA A DOHODY VE FIRMĚ

V téměř dvou třetinách firem s více vlastníky převažuje přímé vlastnictví členy rodiny, v 18 % případů se jedná o rodinný fond. Písemné dohody mezi vlastníky nejsou ojedinělé, existují v 6 z 10 firem. Alespoň velký vliv mají 2/3 vlastníků.

PŘEVAŽUJÍCÍ FORMA VLASTNICTVÍ



PÍSEMNÉ DOHODY MEZI VLASTNÍKY



VLIV OSTATNÍCH VLASTNÍKŮ NA SMĚŘOVÁNÍ FIRMY



Komentář AMSP ČR:

Většina majitelů chce i nadále být přímo zapojena do podnikání. Sofistikované předání formou fondů je poměrně časté. Tento způsob řízení firem chrání firemní majetek, minimalizuje konflikty v rodině a míří na budoucnost – úspěch příští, 3. generace majitelů. Přímé vlastnictví členy rodiny je běžné ve 2/3 případů, což naznačuje silnou rodinnou kontrolu a udržování vlastnictví v rodině. To může posílit soudržnost a jednotnost v rozhodování a dlouhodobých cílech firmy.

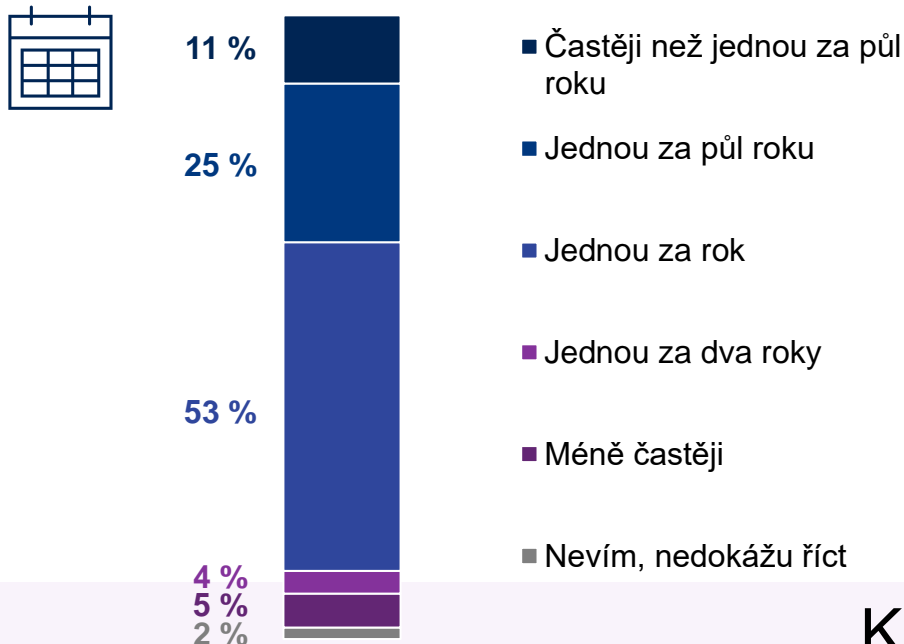
Otázka: Q7. Jaká forma vlastnictví převažuje ve Vaší firmě? Q8. Existují mezi vlastníky písemné dohody? Q11. Jak moc mohou ostatní vlastníci zasahovat nebo jaký mají vliv na celkové směřování firmy?

Báze: n=55 (ti, jejichž firmu vlastní více vlastníků)

VALNÉ HROMADY VE FIRMĚ

Nejtypičtěji se v rodinných firmách valná hromada koná jednou ročně. Nejdiskutovanějšími tématy valných hromad bývají strategický rozvoj firmy a finance. Třetina valných hromad se věnuje tématu inovace a rozvoje.

ČETNOST KONÁNÍ VALNÝCH HROMAD



DISKUTOVANÁ TÉMATA



Komentář AMSP ČR:

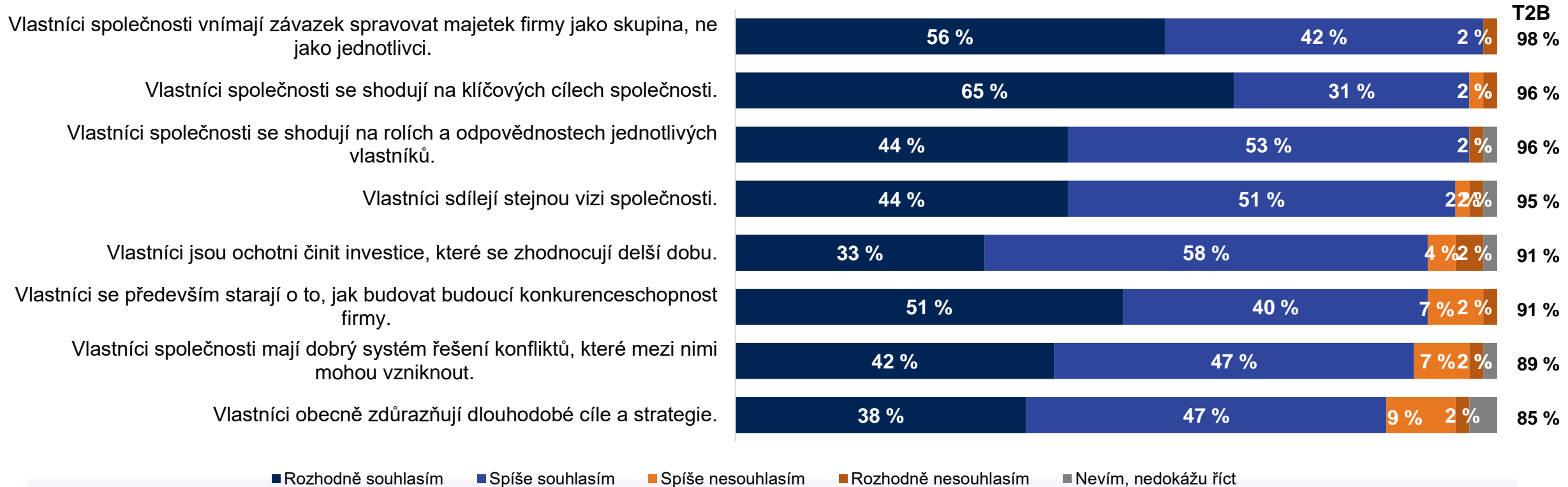
Rodiny vedou exekutivní řízení firem zodpovědně a správně. Valná hromada v rodinných firmách se koná nejčastěji jednou ročně, reflektuje běžnou praxi, kdy se členové rodiny a akcionáři scházejí, aby zhodnotili uplynulý rok a naplánovali budoucí směřování firmy. Strategický rozvoj a finance jsou skutečně nejdiskutovanějšími tématy, protože právě tyto oblasti jsou klíčové pro dlouhodobý úspěch a stabilitu firmy. Třetina valných hromad zaměřená na inovace a rozvoj ukazuje na důležitost modernizace a adaptace na nové tržní podmínky, což je nezbytné pro udržení konkurenceschopnosti na dnešních dynamických trzích. Tento důraz na inovace signalizuje, že rodinné firmy si uvědomují potřebu neustálého vylepšování svých produktů a služeb, aby mohly uspět v dlouhodobém horizontu.

Otázka: Q9. Jak často se koná valná hromada ve Vaší firmě? Q10. Jaké témata jsou nejčastěji diskutována na valné hromadě?

Báze: n=55 (ti, jejichž firmu vlastní více vlastníků)

SOUHLAS S VÝROKY OHLEDNĚ FUNGOVÁNÍ VÍCEČLENNÉHO VLASTNICTVÍ FIREM

V rodinných firmách, kde je více vlastníků, dochází ve většině případů ke shodě ohledně fungování a nastavení firmy.



Komentář AMSP ČR:

Vysoká shoda vlastníků v nejdůležitějších věcech ukazuje na schopnost řešit konflikty v rodině. To je základem odolnosti a udržitelnosti. Zde jasně vidíme, že v rodinných firmách s více vlastníky často panuje shoda ohledně fungování a nastavení firmy. To je způsobeno společnou historií a hodnotami vlastníků, osobnějším a častější komunikací a motivací nejen finančními zisky, ale i rodinnými vztahy. Zavedení formálních struktur, jako jsou rodinné rady a pravidelná setkání, podporuje otevřenou komunikaci a snižuje riziko konfliktů, což zvyšuje pravděpodobnost dosažení konsenzu.

Otázka: Q12. Uvedte prosím, do jaké míry souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky:

Pozn.: T2B = součet odpovědí „Rozhodně souhlasím“ a „Spíše souhlasím“

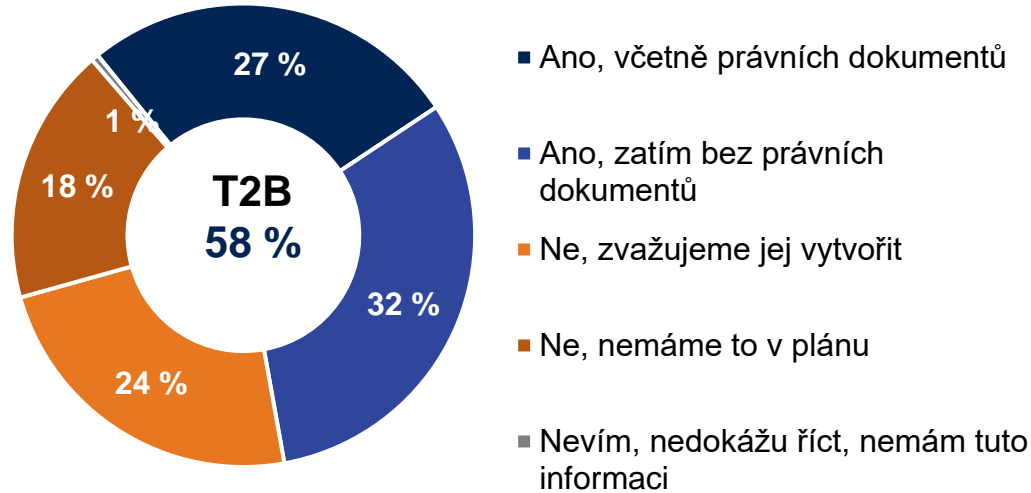
Báze: n=55 (ti, jejichž firmu vlastní více vlastníků)



KONFLIKTY A SPORY V RODINĚ

SCÉNÁŘ PRO PŘÍPAD NESCHOPNOSTI ŘÍDIT FIRMU

Na situaci, že vlastník nebo vlastníci nebudou nadále schopni řídit firmu, je připraveno 58 % rodinných firem, více než polovina z nich ale bez právních dokumentů. Čtvrtina firem scénář pro podobnou situaci zatím nemá, ale zvažuje jej.



O něco častěji nemají a neplánují podobný scénář nejmenší firmy do 10 zaměstnanců. Nejméně často, v porovnání s ostatními firmami, pak mají k tomuto scénáři právní dokumenty.

Komentář AMSP ČR:

Toto je velká výzva pro aktuální období. Většina firem je vlastněna zakladateli ve vysokém věku a nemají pojištěné fungování firmy bez nich. Je to vážná hrozba.

Zde výsledek ukazuje na nedostatečnou formální přípravu na krizové scénáře. Přestože mají tyto firmy určitou představu o nástupnictví, absence právně závazných dokumentů může vést k problémům v realizaci těchto plánů. Čtvrtina firem, která zatím nemá plán, ale zvažuje jej, naznačuje, že si firmy začínají uvědomovat důležitost přípravy na nečekané situace, což je krok správným směrem k zajištění stability a kontinuity podnikání.

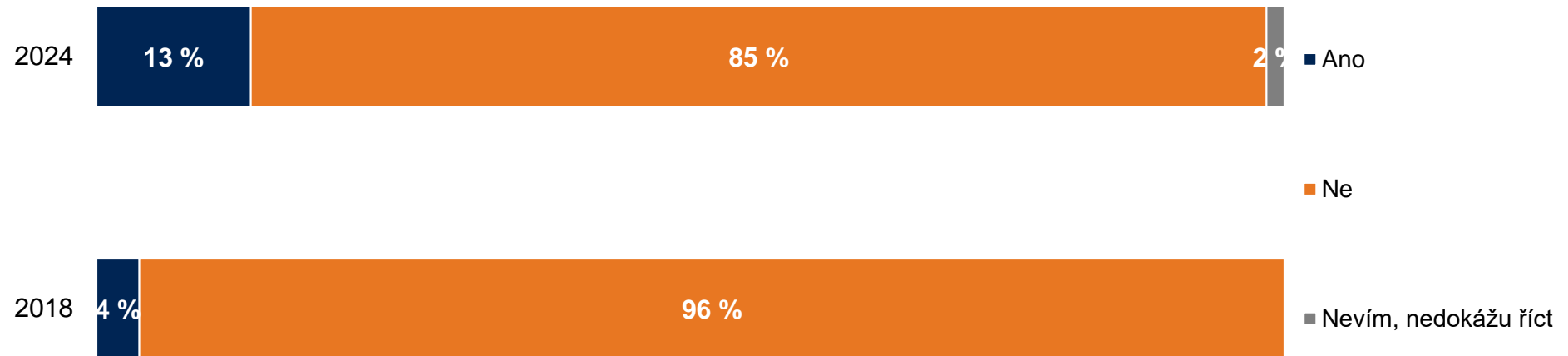
Otázka: Q38. Má vaše společnost připravený scénář následných událostí včetně právních dokumentů (např. plné moci, předběžné prohlášení, smlouvy/dohody apod.), pokud by vlastník/vlastníci náhle přestal/i být schopni/i vlastnit/řídit firmu?

Pozn.: T2B = součet odpovědí „Ano, včetně právních dokumentů“ a „Ano, zatím bez právních dokumentů“

Báze: n=200

FIREMNÍ RODINNÁ ÚSTAVA

Podíl rodinných firem, které mají vypracovanou tzv. rodinnou ústavu v čase růstu. V letošním roce ji má 13 % firem, což je výrazně více než před 6 lety.



Tzv. rodinnou ústavu nemá vypracována téměř žádná z nejmenších firem do 10 zaměstnanců.

Komentář AMSP ČR:

Rodiny krachují kvůli vztahům, ne investicím. Rodiny majetek vydělaly a je třeba ho udržet. K tomu je dokument upravující vztahy v rodině v budoucnosti důležitý. Nedostatek může být způsoben tím, že majitelé nemají volně dostupný návod, jak rodinnou ústavu vyjednat a sepsat. Růst podílu rodinných firem s vypracovanou rodinnou ústavou za posledních 6 let naznačuje zvyšující se uvědomění si důležitosti definování rodinných a podnikatelských hodnot a procesů. Existence rodinné ústavy pomáhá předcházet konfliktům a nejistotám v řízení a při předávání firmy novým generacím, což přispívá k dlouhodobé udržitelnosti a úspěchu rodinných firem.

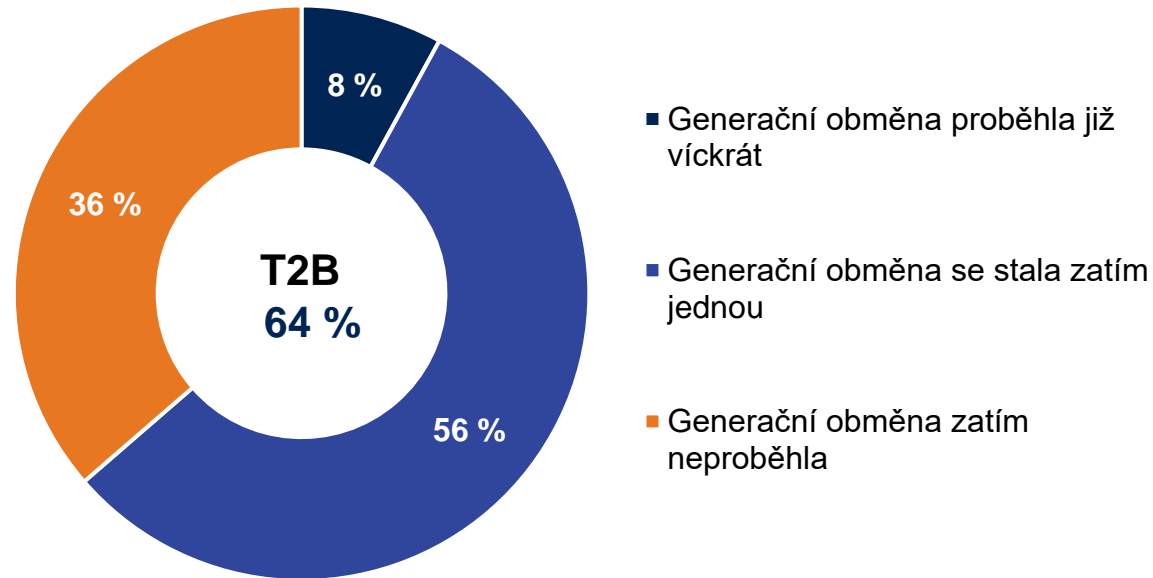
Otázka: Q20. Máte ve vaší rodinné firmě vypracovanou Rodinnou ústavu?

Báze: n=200 (2024), n=331 (2018)

GENERAČNÍ ZMĚNY VE FIRMĚ

GENERAČNÍ OBMĚNA V RÁMCI FIRMY

Alespoň jednou proběhla generační obměna v 6 z 10 firem.



Obměna nejméně často probíhá v nejmenších firmách.

Komentář AMSP ČR:

O osudu rodinných firem se rozhoduje ve 3. generaci majitelů. Je třeba rodiny dobře připravit na tuto etapu, aby nevyšuměla vysoká vlna firem založených v 90. letech a nebyla oslabena pevná páteř národního hospodářství.

Otázka: Q4. Kolikrát již proběhla ve Vaší firmě generační obměna, předání vedení firmy v rámci rodiny?

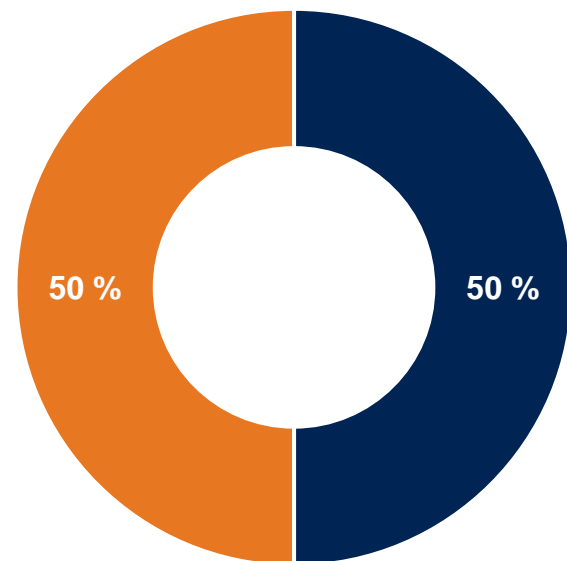
Pozn.: T2B = součet odpovědí „Generační obměna proběhla již víckrát“ a „Generační obměna se stala zatím jednou“

Báze: n=88 (firmy, které nevlastní zakladatel/ka firmy)

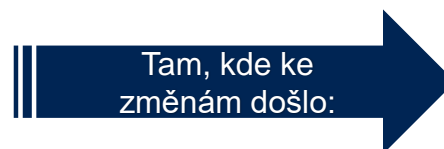
ZMĚNY VE FIRMĚ VLIVEM GENERAČNÍ OBMĚNY

Ke změně druhu vlastnických podílů na základě generační obměny došlo u poloviny rodinných firem. Nejčastěji došlo k odkoupení podílů v rámci firmy nebo rozdělení mezi více nástupců. Do 18 % firem vstoupili noví vlastníci mimo rodinu.

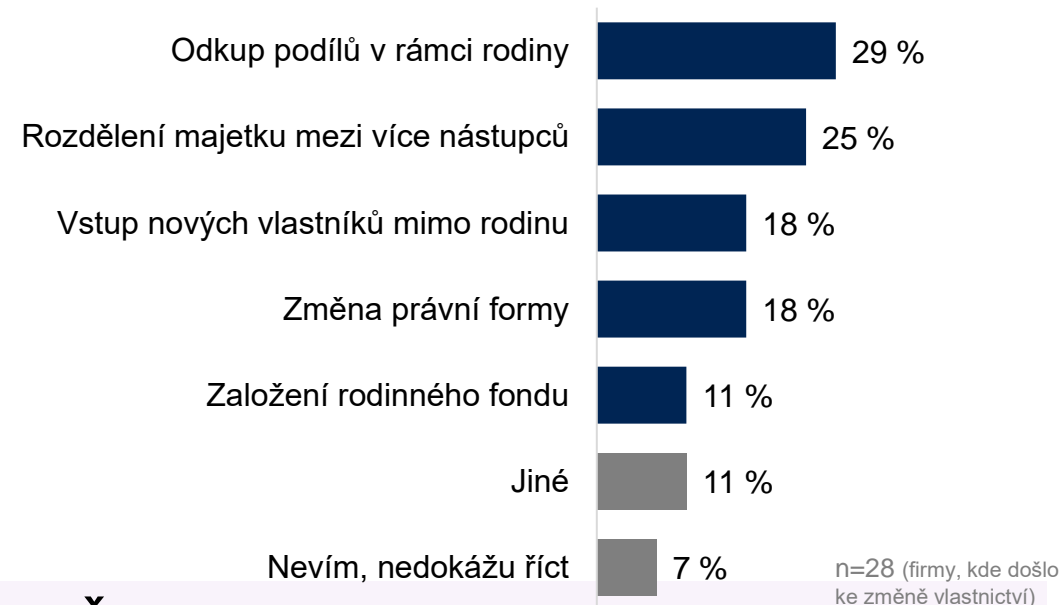
ZMĚNA VE VLASTNICKÝCH PODÍLECH



■ Ne ■ Ano



DRUHY ZMĚN



Komentář AMSP ČR:

Předávání vlastnictví u mnoha firem není dokončené. Tam, kde proběhlo, zakladatelé preferují rozdělení vlastnictví. Zřejmě také zapojují do vlastnické struktury zaměstnance firem, členy vedení. Zde výsledek ukazuje na dynamiku v podnikatelském prostředí. Odkup podílů v rámci firmy nebo jejich rozdělení mezi více nástupců jsou časté cesty, jak předat kontrolu nad firmou. Zajímavé je, že do 18 % firem vstoupili noví vlastníci mimo rodinu, což naznačuje otevřenost některých firem pro externí investory a možné strategické aliance, které mohou přinést nové impulsy a rozvoj. Anebo je to důsledek neochoty, neschopnosti či úplné absence nástupníků. Tento trend ukazuje na proměnlivost rodinných firem a jejich schopnost adaptovat se na nové výzvy, což je klíčové pro jejich dlouhodobou úspěšnost.

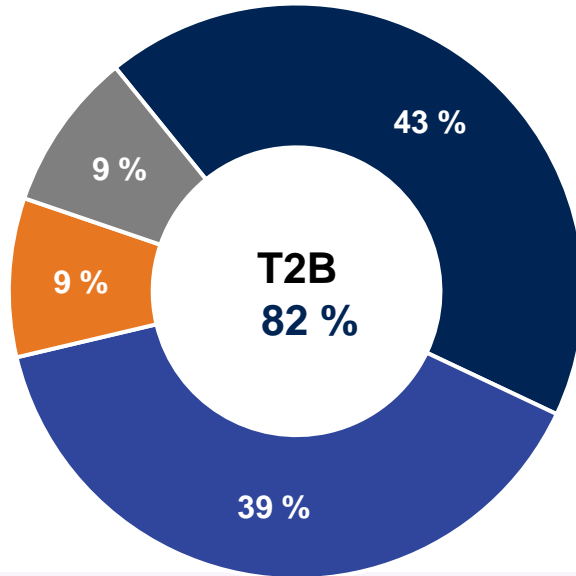
Otázka: Q22. Došlo k nějakým změnám v druhu vlastnění podílů při přechodu na další generaci? Q23. K jakým změnám došlo?

Báze: n=56 (ti, v jejichž firmě došlo alespoň k jedné generační obměně)

ROZDĚLENÍ PODÍLŮ VE FIRMĚ

Ve většině firem dostali po generační obměně všichni nástupci určitý podíl ve firmě.

NÁSTUPNICKÉ PODÍLY VE FIRMĚ



- Ano, všichni nástupníci dostali rovným dílem
- Ano, každý nástupník dostal podíl ve firmě, ale podíl byl rozdělen nerovnoměrně
- Ne, všichni nástupníci nedostali podíl ve firmě
- Nevím, nedokážu říct

Komentář AMSP ČR:

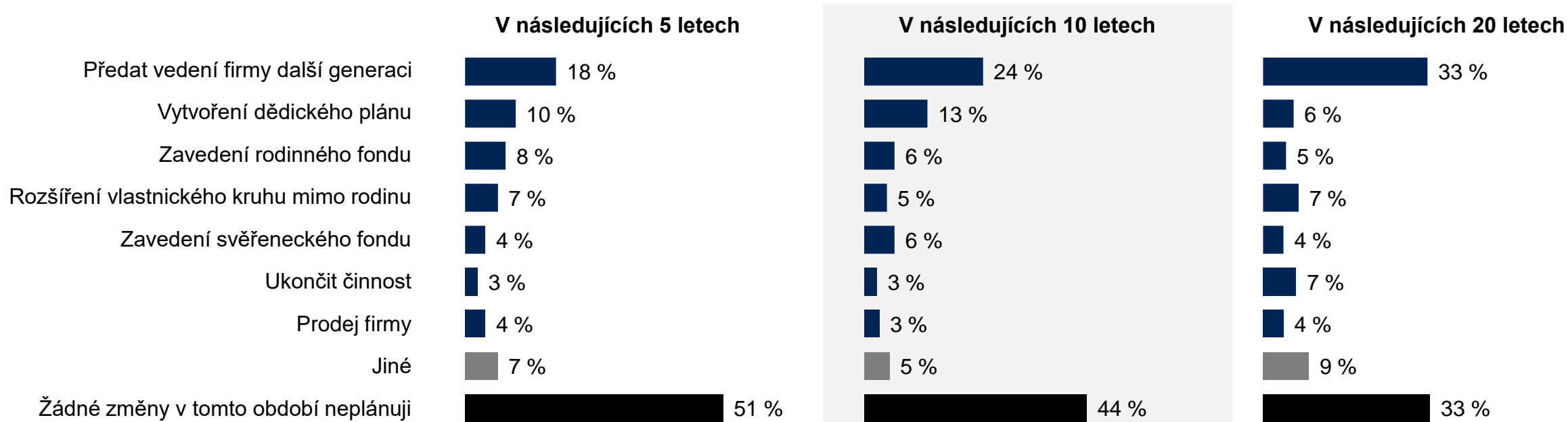
Zapojení více potomků do vlastnictví přináší pro firmy synergický růstový efekt. Na druhé straně se zvyšuje nebezpečí rodinných konfliktů. Výsledek zde naznačuje, že vlastnictví firmy se často předává interně mezi členy rodiny. Je pozitivní vidět, že většina nástupců má možnost podílet se na vlastnictví firmy, což může posílit jejich motivaci a angažovanost v jejím růstu a rozvoji. Nicméně, fakt, že 9 % nástupníků nedostalo podíl ve firmě, poukazuje na různorodost přístupů k nástupnictví a možné výzvy při rozdělování majetku a odpovědnosti v rodinných firmách. Je důležité, aby takové situace byly řešeny transparentně a spravedlivě, aby se zabránilo možným konfliktům a nepříznivým dopadům na dlouhodobou stabilitu firmy.

Otázka: Q24. Dostali všichni nástupníci nějaký podíl ve firmě?

Báze: n=56 (ti, v jejichž firmě došlo alespoň k jedné generační obměně)

ZMĚNY V OBLASTI VLASTNICTVÍ FIRMY

V blízké budoucnosti neplánuje žádné zásadní změny polovina rodinných firem. Nejvíce změn se chystají firmy udělat v dlouhodobějším horizontu 20 let, nejčastěji se jedná o předání firmy další generaci.



V horizontu 5 let neplánují žádné změny především malé firmy do 10 zaměstnanců a firmy, které jsou v rodině méně než 5 let.

Komentář AMSP ČR:

Výsledek zde signalizuje určitou stabilitu v provozu a strategickém plánování. Je povzbudivé vidět, že firmy neplánují rychlé a impulsivní změny, což může svědčit o zdravém řízení a důvěře v aktuální strategii. To může být pro zaměstnance i zákazníky uklidňující. Zároveň je zajímavé, že nejvíce změn se chystají firmy udělat v dlouhodobějším horizontu 20 let, především v souvislosti s předáním firmy další generaci. To naznačuje, že rodinné firmy si uvědomují potřebu dlouhodobého plánování a předvídání budoucích výzev. Předání firmy další generaci může být strategickým krokem k zachování rodinné tradice a hodnot, a zároveň k udržení kontinuity a úspěchu firmy i v budoucnosti.

Pozn.: Možnost výběru více odpovědí

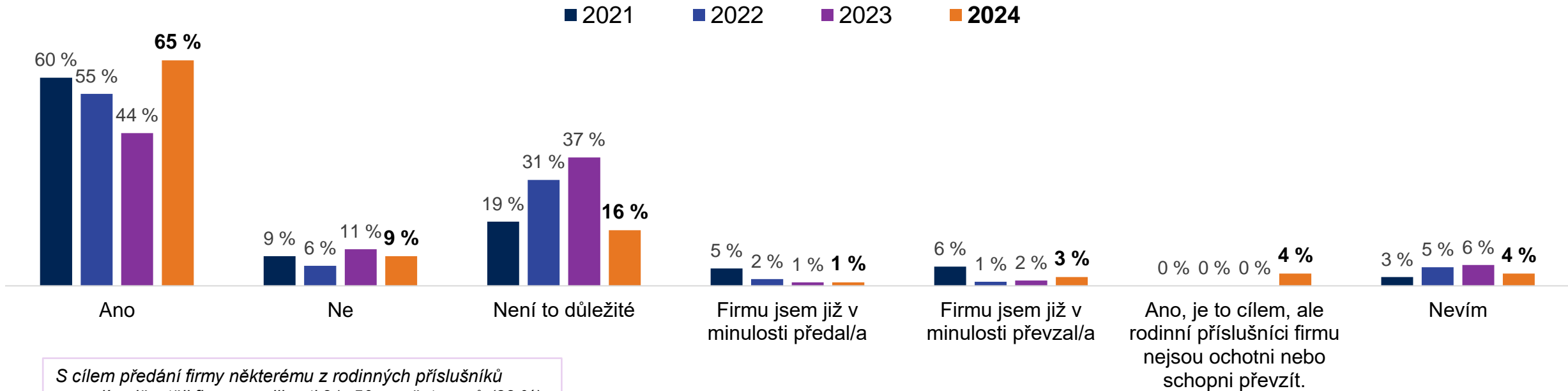
Otázka: Q35. Jaké změny plánujete v oblasti vlastnictví v následujících letech?

Báze: n=200

RODINNÉ VZTAHY VE FIRMĚ

PLÁNOVANÉ PŘEDÁNÍ FIRMY RODINNÉMU PŘÍSLUŠNÍKOVÍ

Snaha o předání firmy některému z rodinných příslušníků je největší za poslední 4 roky, směřují k tomu dvě třetiny rodinných firem. U 4 % firem ale nejsou tito příslušníci schopni a nebo ochotni ji převzít.



S cílem předání firmy některému z rodinných příslušníků pracují nejčastěji firmy o velikosti 21- 50 zaměstnanců (82 %).

Komentář AMSP ČR:

Výsledky zde směřují k významnému trendu v oblasti nástupnictví v rodinných firmách. To svědčí o snaze zachovat kontinuitu a tradice podnikání v rámci rodiny. Nicméně, skutečnost, že u 4 % firem nejsou tito příslušníci schopni nebo ochotni firmu převzít, poukazuje na potřebu zvážit alternativní strategie pro předání firmy, aby byla zachována její stabilita a konkurenceschopnost v budoucnosti. Přejde doma na přebírání rodinných firem externími osobami. Podnikatelské hodiny zakladatelů odbíjí poslední dny. Ochota potomků převzít otěže je evidentně radikálně vyšší než je veřejný názor o tom, že děti nechtějí firmy převzít.

Otázka: Q26. Je cílem vaší rodinné firmy, aby vedení převzal některý z rodinných příslušníků (děti, ...)?

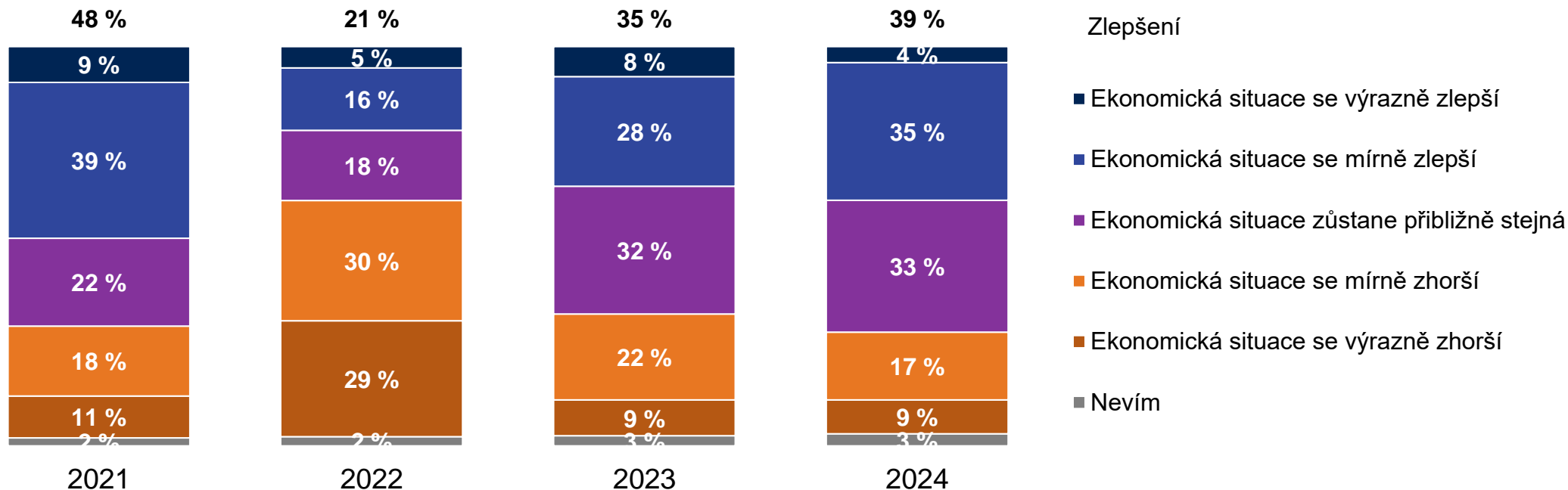
Pozn.: odpověď „Ano, je to cílem, ale rodinní příslušníci firmu nejsou ochotni nebo schopni převzít“ nebyla v letech 2021 – 2023 měřena

Báze: n=200 (2024), n=200 (2023), n=262 (2022), n=200 (2021)

BUDOUCNOST V RODINNÉ FIRMĚ

VÝVOJ EKONOMICKÉ SITUACE V ČR PODLE RODINNÝCH FIREM

Vývoj ekonomické situace v následujícím roce vidí letos rodinné firmy o něco pozitivněji než v posledních dvou letech. Ke zlepšení situace dojde podle více než třetiny z nich.



Komentář AMSP ČR:

Výsledek ukazuje mírný optimismus v podnikatelském prostředí. Skutečnost, že více než třetina z nich očekává zlepšení situace, je povzbudivá a naznačuje, že firmy vnímají pozitivní signály v ekonomickém prostředí, které by mohly přinést nové příležitosti pro růst a rozvoj. Takový optimismus může být prospěšný nejen pro rodinné firmy samotné, ale i pro širší ekonomiku, jelikož podniky s pozitivními vyhlídkami často investují a rozšiřují svou činnost, což přispívá k celkovému ekonomickému oživení. Nová generace ve vedení rodinných firem je plná odhodlání a nové energie. Tento firemní sektor bude růst.

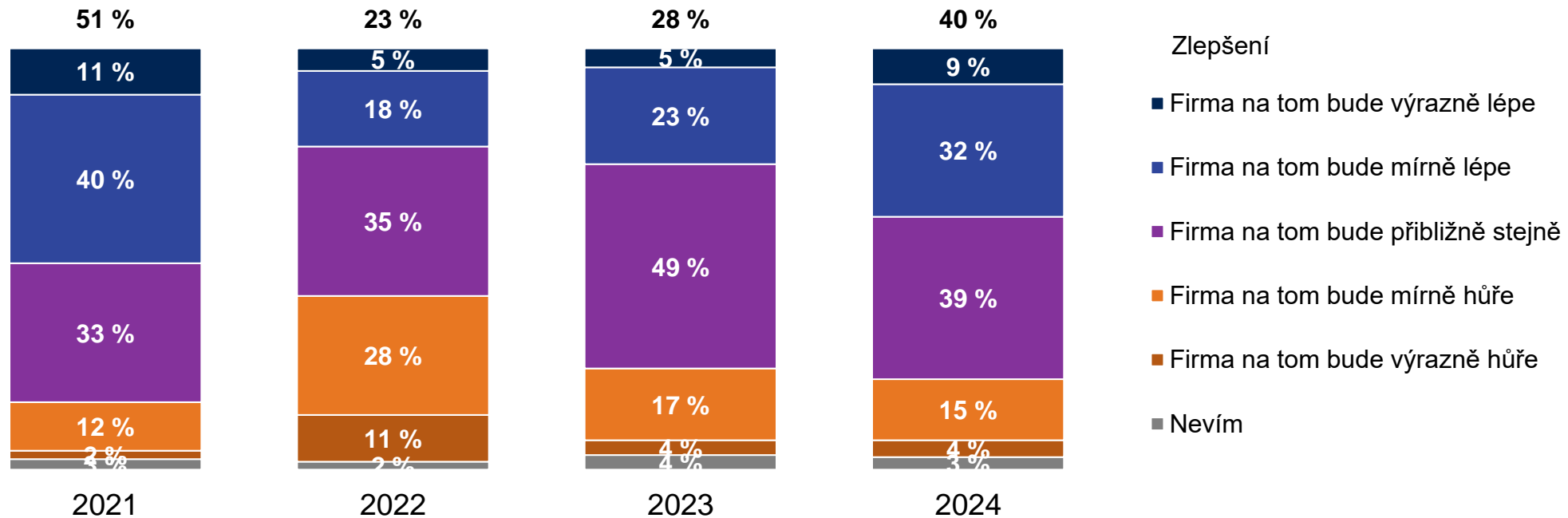
Pozn.: Zlepšení = sloučení odpovědí „Ekonomická situace se výrazně zlepší“ a „Ekonomická situace se mírně zlepší“

Otázka: Q30. Jak vidíte vývoj ekonomické situace v České republice v následujících 12 měsících?

Báze: n=200 (2024), n=200 (2023), n=262 (2022), n=200 (2021)

VÝVOJ EKONOMICKÉ SITUACE RODINNÝCH FIREM

Podobně jsou pozitivnější i s ohledem na vývoj své firmy. Pozitivně vidí ekonomický vývoj rodinné firmy pro následující rok 40 % rodinných firem.



O něco pozitivnější pohled na budoucnost mají firmy do 100 zaměstnanců. K negativnějšímu pohledu častěji inklinují firmy, které mají vícero vlastníků a to i bez rodinné příslušnosti.

Komentář AMSP ČR:

Výsledek tady signalizuje důvěru v budoucnost a optimismus v rámci tohoto sektoru. Tento trend naznačuje, že rodinné firmy se aktivně přizpůsobují a reagují na současné ekonomické podmínky a jsou připraveny využít příležitosti k růstu a rozvoji. Takový optimismus je důležitým hnacím motorem ekonomiky, který může posilovat celkové hospodářství a přispívat k jeho stabilizaci a růstu. Pozitivní pohled vlastníků firem do budoucnosti je dobrou zprávou pro národní hospodářství.

Stát by měl pečovat o tento slibný sektor podnikání.

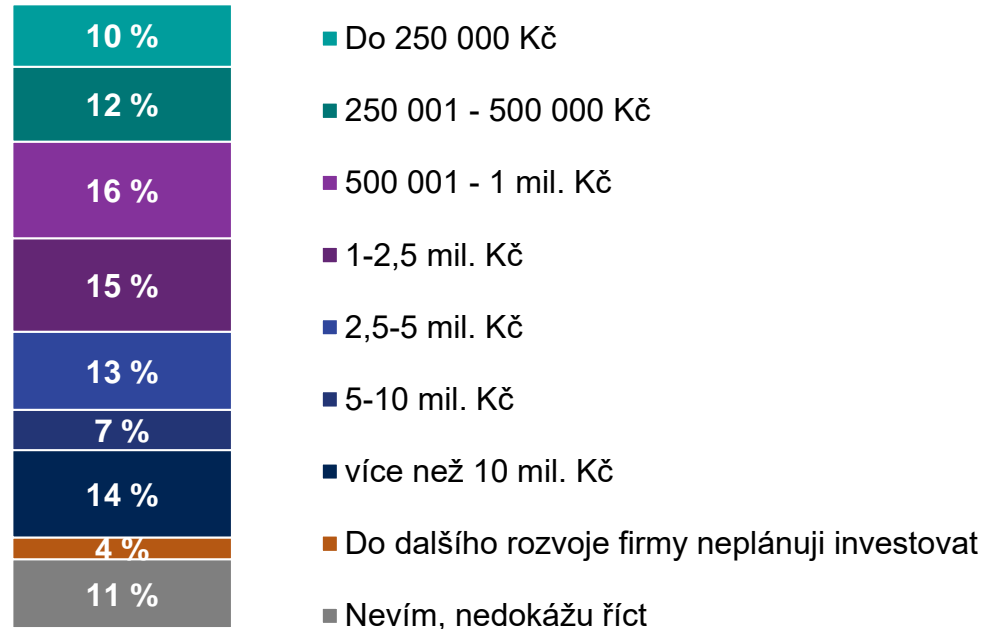
Pozn.: Zlepšení = sloučení odpovědí „Firma na tom bude výrazně lépe“ a „Firma na tom bude mírně lépe“

Otázka: Q31. Jak vidíte vývoj ekonomické situace pro vaši rodinnou firmu v následujících 12 měsících?

Báze: n=200 (2024), n=200 (2023), n=262 (2022), n=200 (2021)

PLÁNOVANÁ INVESTICE DO FIRMY

Do dalšího rozvoje firmy plánuje investovat 86 % rodinných firem.



Nejmenší částku plánují investovat především malé firmy do 10 zaměstnanců.

Komentář AMSP ČR:

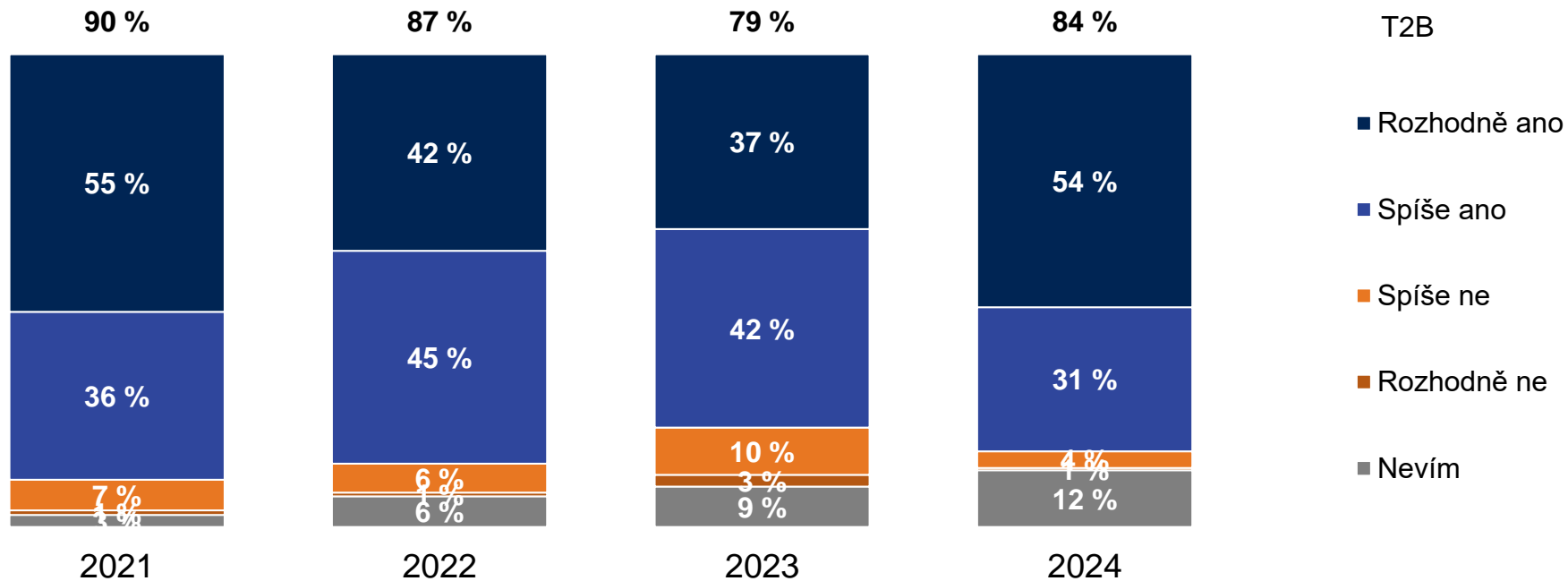
Ochota většiny rodin investovat a převzít další rizika musí být podpořena vládou. To může být hlavním motorem růstu HDP.

Otázka: Q32. Kolik přibližně plánujete investovat v následujících 3 letech do dalšího rozvoje vaší firmy?

Báze: n=200

STÁT A PODPORA RODINNÝCH FIREM

Většina rodinných firem i nadále věří, že by stát měl cíleně podporovat jejich segment. Podíl těch, kteří s výrokem souhlasí, se v letošním roce znovu zvyšuje.



Komentář AMSP ČR:

Výsledek ukazuje na významné očekávání a potřebu podpory ze strany vlády v segmentu rodinných firem. Tento trend naznačuje, že rodinné firmy vidí ve státní podpoře možnost zlepšení podnikatelského prostředí a růstu svých firem. Zvýšený podíl souhlasících svědčí o silné víře v roli vlády při vytváření příznivého prostředí pro podnikání rodinných firem, což může posílit jejich konkurenceschopnost a přispět k celkovému ekonomickému rozvoji. S pozorností státu a podporou rodinného podnikání může nová generace našich podnikatelů udělat "díru do světa" a vylepšit stav státních financí. Základ v rodinách byl položen a první generace nástupců překoná zakladatele.

Pozn.: T2B = sloučení odpovědí „Rozhodně ano“ a „Spíše ano“

Otázka: Q33. Měl by podle Vás stát více cíleně podporovat segment rodinných firem?

Báze: n=200 (2024), n=200 (2023), n=262 (2022), n=200 (2021)

KONKRÉTNÍ PODPORA OD STÁTU

Pětina rodinných firem by uvítala snížení byrokratické zátěže, další část pak nižší daně. 15 % rodinných firem by uvítalo pomoc ve formě dotací.



KONKRÉTNÍ NÁVRHY

„Nezvyšovat odvody na sociální a zdravotní pojištění.“

„Třeba tím, že zjednoduší administrativu natolik, že si nebudou muset najímat a zdlouhavě prověřovat znalosti specialisty, tím myslím specialisty na dotace, na optimalizaci dani, na komunikaci s úřady...“

„Jednodušší daňové zákony, daňové přiznání na jednu stránku, nižší odvody, pobídky na vzdělávání, rozvoj, kyberbezpečnost.“

„Příbrzdit rozvoj umělé inteligence. Nezvyšovat daňovou zátěž.“

„Podpora krátkodobého úvěrování se zvýhodněným úrokem pro rodinné firmy. Možnost jednoduchého ultrakrátkodobého zaúvěrování nárazových velkých zakázek.“

„Nabídnout více programů pro podporu nebo více dotací.“

Komentář AMSP ČR:

Dotace jsou pro majitele okrajové. Chtějí přístup k výhodným úvěrům a zjednodušit podnikatelské prostředí. To je úkol pro státní sektor.

Otázka: Q34. Jak by vám mohl stát pomoci, aby rostly vaše tržby a zisk?

Pozn.: Zobrazeny odpovědi s četností min. 7 %

Báze: n=168 (ti, kteří uvedli, že by stát rodinné firmy podporovat měl)

OBLASTI PODPORY OD STÁTU NEBO REGIONU PRO ZVÝŠENÍ EFEKTIVITY

Ke zvýšení efektivity by podle 7 z 10 rodinných firem přispělo zjednodušení byrokracie. Třetina firem věří, že k vyšší aktivitě by vedla také digitalizace a nebo marketing rodinných firem.



Podporu výzkumu a vývoje je nejdůležitější pro větší firmy od 50 do 250 zaměstnanců. Podpora exportu by pomohla zefektivnit činnost zejména firmám od 100 do 250 zaměstnanců. Obě tyto oblasti jsou nejméně zajímavé pro nejmenší firmy do 10 zaměstnanců.

Komentář AMSP ČR:

7 z 10 rodinných firem vidí zjednodušení byrokracie jako klíčový prvek pro zvýšení efektivity, a že třetina firem považuje za důležité i digitalizaci a marketing, ukazuje na různorodé přístupy k zlepšení výkonnosti v tomto sektoru. Zjednodušení byrokracie je klíčové pro snížení administrativní zátěže a zvýšení efektivity procesů. Digitalizace a marketing mohou přinést moderní přístup k obchodním operacím a získání nových zákazníků. Kombinace těchto strategií může rodinným firmám pomoci dosáhnout konkurenční výhody a udržet krok s rychle se měnícím obchodním prostředím.

Toto je jasný návod pro vládu, jak rychle podpořit výkonnost našich podniků a ekonomiky.

Otázka: Q36. Ve které oblasti vaší činnosti by se mohl stát nebo region více angažovat, aby procesy ve Vaší firmě byly více efektivní?

Báze: n=200

VYUŽITÍ ÚVĚRU OD NÁRODNÍ ROZVOJOVÉ BANKY

6 z 10 rodinných firem by záruku využilo k financování do nových investic, čtvrtina na provozní úvěr. Pětina firem by tuto formu pomoci nevyužila.



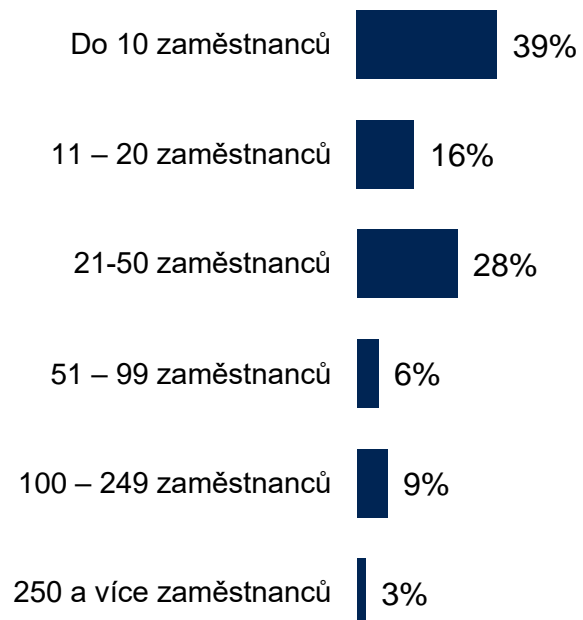
Komentář AMSP ČR:

Programy pro rozvoj rodinného podnikání u NRB byly v minulosti úspěšné a je po nich poptávka i nadále. Jejich obnovení zásadně zvedne investiční aktivitu firem.

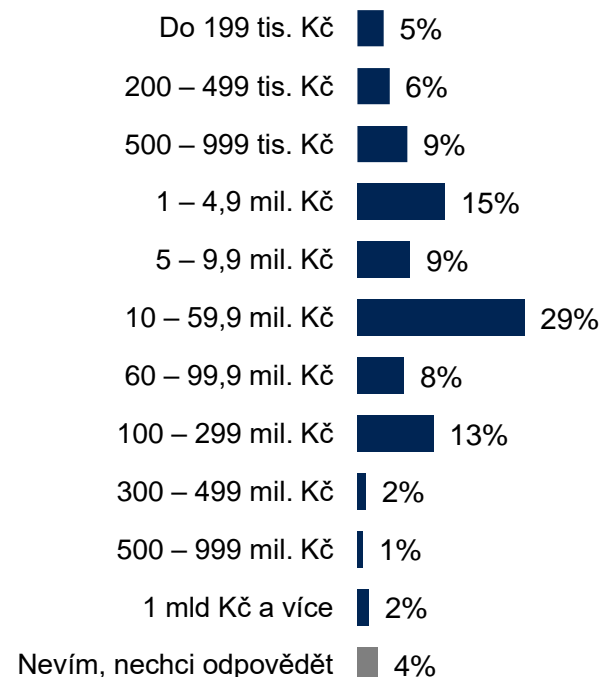
*Otázka: Q37. Národní rozvojová banka by mohla poskytnout rodinné firmě pomoc formou záruky za komerční úvěr. K jakým všem možnostem byste zvažoval/a případné využití tohoto úvěru?
Báze: n=200*

STRUKTURA VZORKU

POČET ZAMĚSTNANCŮ



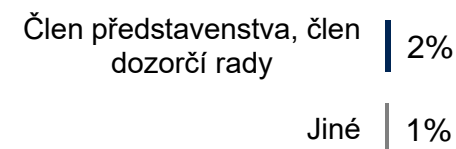
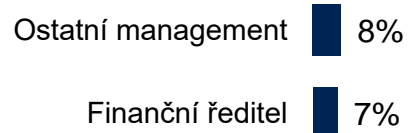
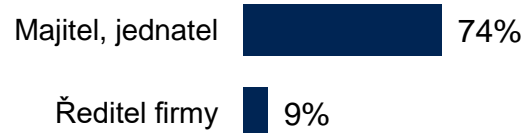
ROČNÍ OBRAT V LOŇSKÉM ROCE



HLAVNÍ OBOR FIRMY



POZICE VE FIRMĚ



Pozn.: ID2 – Zobrazeny obory v zastoupení alespoň 4 %

Otázka R2. Kolik zaměstnanců má Vaše rodinná firma? ID3. Jaký obrat měla Vaše rodinná firma v loňském roce (za poslední roční účetní období)? ID2. Jaký je hlavní obor činnosti vaší rodinné firmy? R3. Jaká je Vaše pozice ve firmě?

Báze: n=200