

Spadkobiercy wielkich fortun zaczynają nowe życie

Biznes. Rodzice dorobili się fortun, ale to jeszcze nie znaczy, że ich dzieci będą miliarderni. Tylko niewielki procent dziedziców zamierza kontynuować przedsięwzięcia ojców. Wielu z nich wybiera zupełnie inną, własną drogę.

Leszek Waligóra

Dzieci jednego z najbogatszych ludzi świata Billa Gatesa nie zobaczą prawie nic z wartej kilkadziesiąt miliardów dolarów fortuny. Rodzice powołali do życia fundację, która ma wydać większość pieniędzy założyciela Microsoftu. A dzieci? Dostaną tyle, żeby wystarczyło na godny start. W ślady Gatesów idzie już kilku amerykańskich miliarderni, których udało się namówić, aby swoje majątki przeznaczyli dla dobra wspólnego. Inaczej jest w rodzinie Ingvara Kamprada, założyciela koncernu Ikea. Ten przekazał władzę w firmie trzem synom, ale oni wkrótce rozpoczęli z nim prawną wojnę o majątek. Według nieoficjalnych informacji ostatecznie ojciec jeszcze za życia musiał fortunę podzielić się z dziećmi.

Córka po mamie, syn po tacie

Z początkiem roku wielkie przejęcie władzy w firmie ogłosił najbogatszy Polak Jan Kulczyk. 33-letni syn miliardera Sebastiana do stanowiska prezesa przygotowywany był od kilku lat. Wcześniej w Poznaniu dziwno się, że dziedzic gigantycznej fortuny rozwija własne firmy, a nie czerpie z rodzicielskiej kieszeni. Teraz to on zaczyna grać pierwsze skrzypce. Sebastian ma jeszcze siostrę Dominikę. Ona z kolei jest postrzegana jako następczyni „damy na Starym Browarze”, czyli Grażyny Kulczyk. Małżeństwo Kulczyków po rozwodzie podzieliło majątek, ale już wcześniej dzieci podążyły drogami wyznaczonymi przez pleć: syn za ojcem, córka za matką.

Podobnie może wyglądać dziedziczenie władzy u następnego na liście najbogatszych: Zygmunta Solorza-Zaka. Również on już ogłosił, że władzę w jego Polkomtelu przejmie najstarszy syn Tobiasz Solorz. Nie spadł firmie z nieba, bo od lat był do tego przygotowywany: przez świetne wykształcenie i zasiadanie we władzach firmy. Ale do jednego z ciekawszych przypadków sukcesji doszło w Poznaniu.



Ania i Wojciech Junior Krukowie – odziedziczyli tradycję, ale rodzinną firmę złożyli od nowa

Dzieci dziedziczą po nowemu

„Zaczął się w 1840 roku, kiedy nasz prapradziadek założył mały warsztat złotniczy... Nie, stop! To chyba nie ta bajka” – tak na stronie internetowej zaczyna się opowieść o najstarszej wśród najmłodszych firm jubilerskich w kraju: Ania Kruk.

– *Piszemy nowy rozdział w tej samej książce – kontynuujemy tradycję rodzinnego biznesu, ale robimy to z właściwą młodemu pokoleniu świeżością i nową energią* – podkreśla Anna Kruk, która dała imię nowej spółce.

Szeftuje jej Wojciech Kruk junior, a inwestorem i doradcą pozostaje Wojciech Kruk senior – człowiek stojący za tą starszą, sięgającą tradycją roku 1840, firmą W. Kruk.

Piszemy nowy rozdział w tej samej książce

Anna Kruk

Kruk – w Poznaniu postać znana nie tylko z biznesu, bo przez trzy kadencje był senatorem – wprowadził przed laty swoją firmę na giełdę. I padł ofiarą wrogiego przejęcia przeprowadzonego przez grupę Vistula. A raczej padłby – gdyby nie wykupienie przez zależne od niego firmy części akcji tejże... Vistuli. W ten sposób rodzinną firmę Kruków nie należy już do rodziny, ale wciąż pozostaje w jej strefie wpływów. I najmłodsze pokolenie Kruków odziedziczy dochody, ale niekoniecznie władzę. Star-

sze przedsiębiorstwo to już element większej korporacji, nadal specjalizujące się w luksusowej biżuterii. Ania Kruk kochana jest zaś z tzw. biżuterią modową. Tu nie znajdziemy złota i brylantów, a projekty z materiałów niewykorzystywanych wcześniej w jubilerstwie, takich jak silikon, rżemień czy mosiądz.

Wydarzenia z przeszłości dużo zmieniły... – *A raczej przyspieszyły* – mówi młodszy z Wojciechów Kruków. – *Od zawsze widziałem się w rodzinnej firmie, tam zdobywałem pierwsze zawodowe szlify. Ale pewnie zajęcie się tym biznesem w charakterze menedżera nastąpiłoby później* – twierdzi.

W przypadku jego siostry było wręcz przeciwnie. – *Nie byłam pewna, czy chcę być częścią rodzinnego biznesu. Wiedziałam, że chcę projektować, ale ciągnęło mnie też do literatury. Ostatecznie studiowałam projektowanie na Uniwersytecie Artystycznym w Poznaniu i zagranicznych uczelniach – w Lyonie i Barcelonie. Dziś przekonuję się, że to, czego nauczyliśmy się na studiach artystycznych – że najpierw jest problem, później analiza, a na końcu rozwiązanie, czyli projekt – znajduje też swoje odzwierciedlenie w biznesie. W pewnym momencie moje doświadczenia złożyły się w jedną całość. Kiedy pojawiły się kłopoty, pomyślałam, że jeśli nic nie zrobimy, to moje dzieci nie będą mogły nawet się buntować przeciwko rodzinnej tradycji. Bo jej nie będzie. W gruncie rzeczy tu chodziło o rodzinę* – mówi Ania Kruk.

Czy w rodzinie, w której biznes jest już niemal 200-letnią tradycją, dzieci w ogóle mają szansę zająć się czymś innym? Przypadek Kruków pokazuje, że tak. – *Nasz ojciec zawsze nam powtarzał, że możemy, ale nie musimy, pracować w rodzinnej firmie. Jednocześnie podkreślał, że samo nazwisko bez ciągłego rozwoju i podwyższania swoich kwalifikacji nie zagwarantuje nam możliwości zarządzania rodzinnym biznesem. Mieliliśmy wybór, ale również świadomość, że tylko dzie-*

ki ciężkiej pracy możemy coś osiągnąć. W przypadku Kruków nie było i nadal nie ma mowy o drodze na skróty – podkreślają dzieci.

Nie chcą dziedziczyć władzy

– *Dzieci w bogatych rodach przychodzą na świat już z nawigacją na całe życie. I tak trzyletni Staś już jest widziany w roli lekarza, prawnika* – mówi Adrianna Lewandowska, szefowa Instytutu Biznesu Rodzinnego, który bada i wspiera rodzinne przedsiębiorstwa. Z obserwacji IBR wynika zaskakujący wniosek: potomkowie założycieli firm, spadkobiercy fortun, prawie wcale nie są zainteresowani przejmowaniem interesów rodziców, chciało zarządzać rodzinnymi firmami.

– *Rodzice widzą dzieci jako następców i one same początkowo żyją w takim przeświadczeniu. Ale kiedy wchodzi w okres samodecydowania – to się zmienia. Bardzo wielu młodych studentów mówi: ja wcale nie chcę się zajmować tym, czym zajmują się rodzice, ale nie wiem, jak im to powiedzieć. Tymczasem rodzice, których często znam, żyją w przeświadczeniu, że dziecko bardzo chce przejąć rodzinny biznes* – podkreśla Adrianna Lewandowska. – *Ale nawet w przypadkach, gdy obie strony są przekonane, nie zawsze to się udaje. Tak było w przypadku firmy Marriott, gdzie potencjalnych następców było czterech. Jeden z nich zaszedł bardzo wysoko, ale senior rodu zauważył, że następca im wyżej zachodzi w hierarchii, tym bardziej... smutnieje. Okazało się, że nie odnajduje się w korporacji. Ostatecznie funkcję prezesa przejął niezwiązany z rodziną prawnik.*

Ekspert podkreśla, że jednak im wcześniej rodzice zadają o to, aby dzieci zainteresowały się rodzinnymi interesami i w nich, nawet w bardzo prostej formie, uczestniczyły – tym większa szansa, że je rzeczywiście przejmą.