

Perheyrittäjäraportti 2012

PwC:n Perheyrittäjä tutkimukseen haastateltiin 1 952 yritystä 35 maassa Suomi mukaan lukien. Suomessa tutkimuksemme kattoi 50 perheyrittäjän haastattelun. Tämä raportti esittelee tutkimuksen tulokset Suomen osalta.

Marraskuu 2012



Sisältö





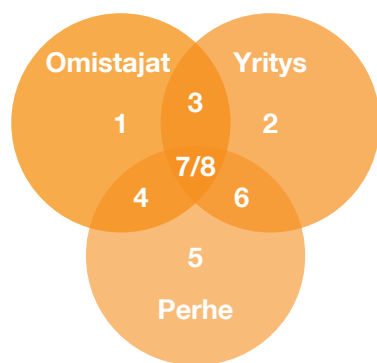
<i>Johdanto</i>	4
<i>Vuoden 2012 globaali tutkimus: Perheyrietykset maailmantalouden hiljaisia sankareita</i>	6
<i>Suomalaisyrittäjät uskovat liiketoiminnan kasvuun</i>	8
<i>Tulevaisuuden haasteet</i>	10
<i>Perheyrietysten erityispiirteet</i>	12
<i>Perheenjäsenten osallistuminen yritystoimintaan ja vetovastuun luovuttaminen</i>	16
<i>Sukupolvenvaihdokset lisääntyvät</i>	20
<i>Säätely ja perheyrietysten rooli yhteiskunnassa</i>	22
<i>Lopuksi</i>	26
<i>Tutkimusmetodi ja tiedot haastatelluista</i>	27

Johdanto

Mikä on perheyritys?

Määritelmämme mukaan perheyritykset ovat yhtiöitä, joissa yksi perhe tai suku omistaa vähintään 51 prosenttia yhtiön osakkeista. Perheillä on hallussaan pääosa johtoasemista, ja omistajilla on vastuu yrityksen päivittäisestä johtamisesta.

Perheyrityksen kolme kehää



1. Ulkoiset sijoittajat
2. Johto ja työntekijät
3. Osakkeita omistavat avainhenkilöt
4. Passiiviset omistajat
5. Perhe
6. Työntekijöinä toimivat perheenjäsenet
7. Työntekijöinä toimivat ja osakkeita omistavat perheenjäsenet
8. Omistajayrittäjät

Tunnetussa perheyrityksiä koskevassa liikemallissa perheyritystä havainnollistetaan kolmella limittäisellä ympyrällä: yritys, omistajat ja perhe. Tämä malli näyttää olemassa olevien intressien kirjon sekä niiden osittaisen päällekkäisyyden. Malli havainnollistaa miten eri osapuolten näkökulmat riippuvat niiden sijainnista kolmen ympyrän kokonaisuudessa, samoin kuin mukana olevien osapuolten persoonallisuuksista.

Liikemalli havainnollistaa kuinka perheen dynamiikka vaikuttaa liiketoimintaan. Perheenjäsenten väliset konfliktit vaikuttavat liiketoiminnan johtamiseen ja omistukseen – oli kyse sitten rahaan liittyvistä erimielisyyksistä, sukulaisten suosimiseen liittyvistä syytöksistä tai siitä, kenen tulisi johtaa yritystä sen siirtyessä seuraavalle sukupolvelle. Vastaavasti perheen sisäisten suhteiden sujuessa liiketoiminta on todennäköisesti menestyksestä. Tiiviit, vastavuoroisesti tukea antavat suhteet lisäävät ihmisten uskollisuutta yhtiötä kohtaan, motivoivat ihmisiä ja helpottavat päätöksentekoa – toisin sanoen ne varustavat yritystä parempiin tuloksiin.

Menestyneimmät perheyritykset ovat niitä, joissa kolme ympyrää on tasapainossa keskenään. Tällöin niissä on ammattitaitoinen johto, vastuulliset omistajat ja tasapainoinen perhedynamiikka. Tällaisissa yrityksissä on tehty usein kirjallinen sopimus johdon valitsemisesta ja kokoonpanosta, enemmistöä vaativista päätöksistä sekä ehdoista perheenjäsenten työskentelyyn yrityksessä. Näissä perheyrityksissä on myös vankka hallintomenettely; yritykseen otetaan ulkopuolisia johtajia tarpeen vaatiessa, ja yrityksessä työskentelevien perheenjäsenten työskentelyä arvioidaan samalla tavoin kuin ulkopuolisten johtajienkin.

Menestyneissä perheyrityksissä omistajuuteen liittyvät asiat on erotettu perheasioista. Pitkäikäisimmillä perheyrityksillä on tyypillisesti säännöt sekä osakkeiden kaupankäyntiin perheen sisällä ja sen ulkopuolella että osakkeiden myyntiin joko varojen keräämiseksi tai varojen vapauttamiseksi. Toisin sanoen menestyneissä perheyrityksissä on yhtenäinen järjestelmä yrityksen säilyttämiseksi perheen hallinnassa sekä riittävät varat yrityksen kasvua varten.

Kun suurin osa perheen taloudellisista voimavaroista on sidottu yritykseen, kiinnostus riskien ottamiseen voi olla matala. Perheyrityksen varat voivat myös olla riittämättömät kohteilemaan perheenjäseniä tasapuolisesti riippumatta siitä, työskentelevätkö he yrityksessä vai eivät. Ammattimainen varojenhoito antaa perheelle mahdollisuuden hajauttaa riskiä ja hoitaa muita investointeja mahdollisimman tehokkaasti, sekä auttaa säilyttämään tasapainoisen perhedynamiikan.

Menestyksekkäimmissä perheyhtiöissä on siis selvät rajat liiketoiminnan, omistajien ja perheen välillä. Näissä yrityksissä on myös huolehdittu mahdollisuudesta keskustella omistajuudesta ja perheasioista yhtiön päätöksenteon ulkopuolella. Yrityksissä on hoidettu usein erillinen taloudellinen kompensointi niille perheenjäsenille, jotka eivät työskentele yrityksessä. Tämä on erityisen tärkeää taloudellisesti haastavina aikoina.

Vuoden 2012 globaali tutkimus: Perheyrietykset maailmantalouden hiljaisia sankareita

Perheyrietykset voivat erinomaisesti. Niillä on kunnianhimoiset kasvutavoitteet ja vahva usko asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. 65 prosenttia perheyrietyksistä on kasvattanut myyntiään vuoden 2011 aikana, ja kansainvälisen kaupan odotetaan tuovan merkittävää kasvua jatkossa. Peräti 81 prosenttia perheyrittäjistä ennakoi kasvua seuraavan viiden vuoden sisällä.





Tulokset käyvät ilmi PwC:n globaalista perheyrytysselvityksestä. Tutkimusta varten haastateltiin 1 952 perheyrytyksen johtajaa yli 30 maassa. Kaksi kolmasosaa vastanneista kasvatti myyntiään viime vuonna, kun vuoden 2010 tutkimuksessa samaan ylsi vain kolmannes. Myynnin kasvu on ollut erityisen voimakasta Itä-Euroopassa, Latinalaisessa Amerikassa ja Lähi-idässä. Vain 19 prosenttia koki myynnin heikentymistä verrattuna kahden vuoden takaiseen 34 prosenttiin.

Perheyrytykset suhtautuvat tulevaisuuteen erittäin kunnianhimoisesti. Kasvua ennakoiti 81 prosenttia haastatelluista, ja näistä 93 prosenttia on varmoja omista kasvun edellytyksistään. Kasvuvarmuutta mittaava luku oli nousussa myös Lähi-idässä ja Turkissa.

PwC-ketjun globaalin johtoryhmän jäsen **Norbert Winkeljohann** luonnehtii perheyrytyksiä aikamme hiljaisiksi sankareiksi.

”*Ketjumme kysely osoittaa, että tietyt perheyrytyksille ominaiset piirteet – kuten ketteryys ja pitkän tähtäimen suunnittelu – ovat etu paitsi perheyrytyksille itselleen, myös yhteisöille ja talouselämälle. Haasteita toiminnalle silti riittää. Perheyrytykset eivät edelleenkään koe saavansa riittävää tukea tai tunnustusta valtioilta. Verotus ei tue perheyrytysten toimintaa ja rahoituksen saatavuus on usein haasteellista.”*

Suomalaisyrittäjät uskovat liiketoiminnan kasvuun

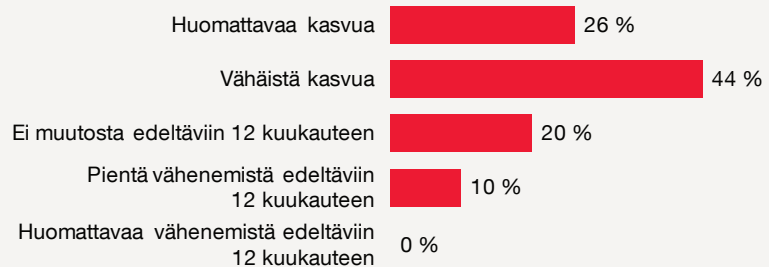
Tutkimuksemme mukaan suomalaiset perheyrietykset selvisivät hyvin vuodesta 2011. Vaikka epävarmuus talouden yleisestä suunnasta on pysynyt korkealla vuoden 2011 jälkipuoliskolta lähtien, useat tutkimukseen haastatellut ennustivat yritystensä liikevaihdon kasvavan seuraavien viiden vuoden aikana.



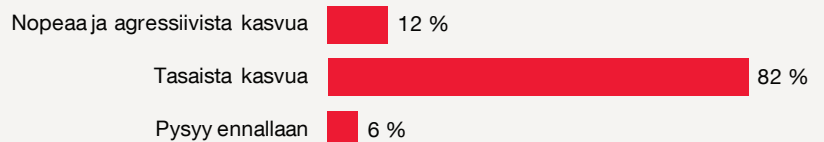
Vielä viime vuonna Suomen talous kasvoi kohtuullista vauhtia. Talouden hyvä vire näkyi samansuuntaisena kehityksenä perheyritysten tuotteiden ja palveluiden myynnin kasvussa. Peräti 70 prosenttia suomalaisista vastaajista raportoi, että heidän yhtiöidensä tuotteiden ja palveluiden myynti on kasvanut viimeisen 12 kuukauden aikana.

Talouden epävarmasta kehittämisestä huolimatta suomalaiset perheyritykset luottavat yritystensä kasvuun myös tulevaisuudessa. Jopa 94 prosenttia tutkimukseen vastanneista ennustaa heidän yrityksensä tuotteiden ja palveluiden myynnin kasvavan seuraavan viiden vuoden aikana. Vastaava luku globaalisti tarkasteltuna on 81 prosenttia. 89 prosenttia tutkimukseen vastanneista uskoo, että ennustettu kasvu tullaan saavuttamaan myös tulevaisuudessa.

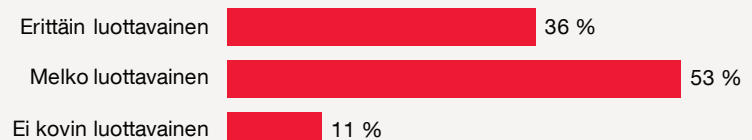
70 prosenttia yrityksistä raportoi tuotteidensa ja palveluiden myynnin kasvaneen viimeisen 12 kuukauden aikana



94 prosenttia suomalaisista perheyrityksistä ennustaa, että heidän yrityksensä tuotteiden ja palveluiden myynti tulee kasvamaan seuraavan viiden vuoden aikana



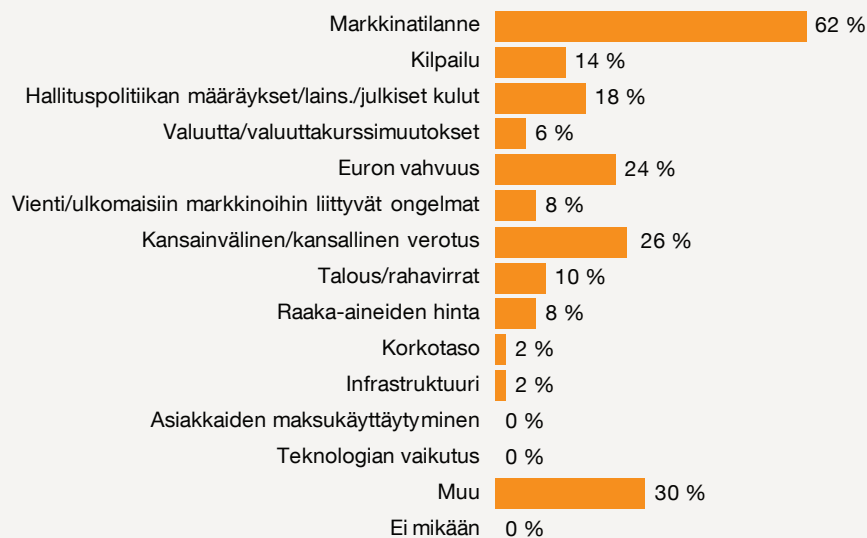
89 prosenttia yrityksistä uskoo, että ennustettu kasvu tullaan myös saavuttamaan



Tulevaisuuden haasteet

Haastateltujen suomalaisyrittäjien mukaan yrityksen toimintaan ja kasvuun vaikuttavia sisäisiä ja ulkoisia asioita sekä lähitulevaisuuden haasteita ovat osaavan henkilöstön rekrytointi, yleinen taloudellinen tilanne ja tarve jatkuvaan innovointiin.

Tärkeimmät yrityksiin vaikuttavat ulkoiset asiat ja haasteet seuraavien 12 kuukauden aikana



“Suurin haaste on löytää taitavia myyjiä. Henkilöstön kanssa selviytyminen vaatii asioiden nopeaa omaksumista alati muuttuvassa ympäristössä, sillä uutta tietoa tulee jatkuvasti.”

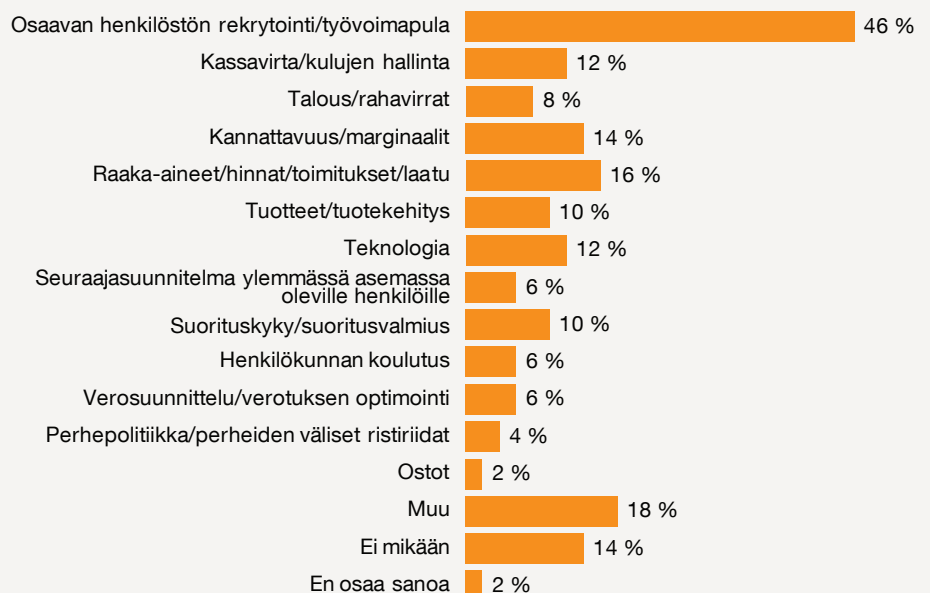
*Mika Hakanpää, toimitusjohtaja/omistaja,
Rauhala Yhtiöt Oy*

Tärkeimmäksi yritysten toimintaan vaikuttavaksi ulkoiseksi haasteeksi koettiin yleinen markkinatilanne. Perheyriyksillä on positiiviset odotukset oman yrityksen liikevaihdon kasvusta tulevaisuudessa, mutta silti on havaittavissa omistajien huolestuneisuus taloustilanteen yleisestä kehitymisuunnasta.

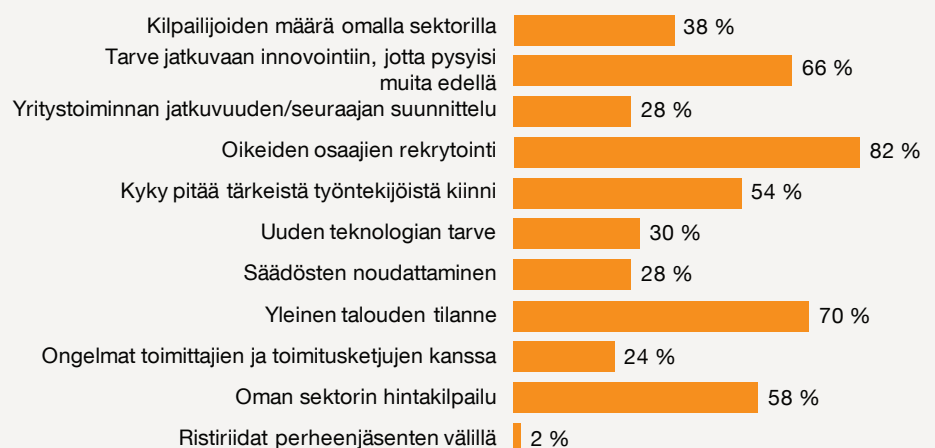
Yritysten sisäisten haasteiden osalta melkein puolet vastaajista (46 prosenttia) nosti esiin osaavan henkilöstön rekrytoinnin. Huoli osaavan henkilöstön rekrytoinnista on kasvanut 10 prosenttiyksikköä vuoden 2010 perheyriysraportin tuloksista.

Vastaajat nostivat osaavan henkilöstön rekrytoinnin yhdeksi tulevaisuuden tärkeimmistä sisäisistä haasteista. 82 prosenttia raportoi oikeiden taitojen ja osaamisen houkuttelemisen yrityksiin olevan tärkein haaste seuraavan viiden vuoden aikana. Suomen ja globaalin tutkimuksen tuloksia verrattaessa voidaan todeta, että oikeiden osaajien rekrytointi tuottaa Suomessa merkittävästi enemmän huolta. Globaalissa tutkimuksessa vain 58 prosenttia nimesi osaavan henkilöstön rekrytoinnin tärkeimmäksi sisäiseksi haasteeksi.

Yritysten tärkeimmät sisäiset haasteet seuraavan 12 kuukauden aikana



Yritysten tärkeimmät sisäiset ja ulkoiset haasteet seuraavan viiden vuoden aikana



Perheyrittysten erityispiirteet

Haastateltavia pyydettiin vertaamaan perheyrittysten piirteitä, haasteita ja tärkeyttä yleisessä taloustilanteessa muihin yrityksiin.

Haastateltavien mielestä perheyrittyksissä korostuu muihin yrityksiin verrattuna positiivisia piirteitä kuten pitkäaikainen sitoutuminen, inhimillisuus ja vastuullisuus työntekijöitä kohtaan, nopeus ja joustavuus päätöksenteossa sekä lisäarvon luominen yhteiskunnalle.

Haastateltavat tunnistivat myös haasteita, joita perheyrittykset kohtaavat todennäköisesti muita yrityksiä helpommin. Tällaisiksi haasteiksi mainittiin menestyksen ja toiminnan jatkumisen varmistaminen, verotus, rahoitusmahdollisuudet, kasvu, muutos ja riskinottaminen sekä ”uhkapeli” henkilökohtaisilla varoilla.

Vastauksista kävi ilmi, että perheyrittyksissä on tunnistettu tarve perheen ulkopuoliselle johdolle. Useissa tutkimukseen osallistuneista perheyrittyksistä (74 prosenttia vastanneista) on perheen ulkopuolinen hallituksen jäsen, ja reilun neljänneksen (28 prosenttia vastanneista) osakkeita omistaa perheen ulkopuolinen taho.

“Perheyrietykset luovat työpaikkoja ja palkkaavat lisää henkilöstöä, kun suuret yritykset siirtyvät muualle.”

*Ilpo Martikainen, hallituksen puheenjohtaja,
GENELEC Oy*

Haastateltaville esitettiin perheyrietyksiä koskevia väitteitä. Useimmat vastanneista olivat vahvasti samaa mieltä siitä, että perheyrietykset lisäävät vakautta tasapainoiseen talouteen. Vastaajien mukaan perheyrietykset ovat enemmän yrittäjähenkisiä, ne uudistavat itseään sukupolvien vaihtuessa ja perheyrietyksillä on myös tärkeä rooli työpaikkojen luomisessa.

Moni vastanneista oli eri mieltä väitteistä, joiden mukaan perheyrietykset ottaisivat muita yrityksiä enemmän riskejä tai harkitsisivat päätöksen tekoa muita yrityksiä pidempään. Vastaajat olivat eri mieltä myös väitteestä, että perheyrietykset eivät olisi yhtä avoimia uusille ajatuksille ja ideoille kuin muut yritykset.

Tutkimukseen vastanneet kertoivat, että muihin yrityksiin verrattuna perheyrietykset tekevät pidemmän aikavälin suunnitelmia ja he sitoutuvat liiketoimintaan. Perheyrietykset nähdään kärsivällisempinä liiketoiminnassa kuin muut yritykset. Haastateltavien mukaan perheyrietykset ovat myös henkilökunta- ja toimialasitoutuneempia. Perheyrietyksiä kuvattiin muita yrityksiä luotettavammiksi, koska perheyrietyksillä on perheen kasvot ja maine säilytettävänä. Perheyrietysten toimintaa pidetään muita yrityksiä vastuullisempänä, koska yritykset pyrkivät luomaan uusia työpaikkoja ja palkkaamaan lisää väkeä

Suomessa suurten yritysten siirtäessä toimintoja ulkomaille kustannussäästöjen toivossa. Perheyrietysten toimintamallia pidetään joustavampana, koska päätöksiä on tekemässä usein vain yksi tai muutama henkilö ja muutoksiin voidaan puuttua nopeammin. Perheyrietysten nähdään tuovan myös lisäarvoa paikallisina toimijoina, koska yritykset ovat lojaaleja omille toiminta-alueilleen.

Mielipiteet perheyrietyksistä esitettyihin väittämiin



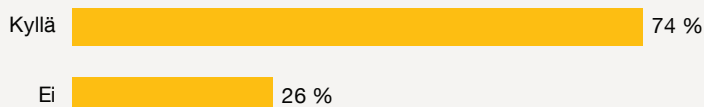
Perheyrittäjissä on tunnistettu tarvetta perheen ulkopuoliselle johdolle.

Perheyrittäjien kohtaamista haasteista verrattuna muihin yrityksiin haastateltavat mainitsivat muun muassa yritystoiminnan jatkamisen niin, että yritys pysyisi perheessä. Tutkimuksesta käy ilmi, että perheyrittäjien keskuudessa haluttaisiin enemmän joustavuutta ja helpompia tapoja siirtää toiminta seuraavalle sukupolvelle ilman että se maksaisi kohtuuttoman paljon. Yrityksen siirtäminen seuraavalle sukupolvelle koetaan Suomessa tällä hetkellä kalliiksi ja perheyrittäjien omistajien verotus korkeammaksi kuin muiden yritysten omistajien. Rahoitusmahdollisuuksiin toivottiin myös helpotusta, koska rahoituksen hankkimista pidettiin hankalampana kuin muissa yrityksissä. Vastauksista kävi ilmi, että pienten perheyrittäjien omistajat joutuvat usein käyttämään henkilökohtaista omaisuutta, kuten kesämökkiä tai taloa, lainojensa vakuutena.

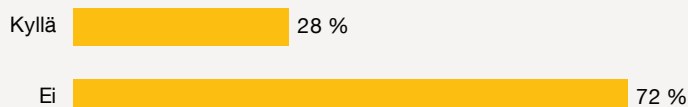
Kysyimme millaisia uusia eroja ja erityisiä haasteita haastateltavat ennustavat perheyrittäjien kohtaavan seuraavan viiden vuoden aikana. Suurin osa ei tunnistanut erityisiä perheyrittäjisiin liittyviä haasteita. Tärkeimmät mainituista haasteista liittyivät vaikeasti

ennakoitavaan verolainsäädäntöön, verotukseen, kansainvälistymiseen ja uuteen teknologiaan, joista jälkimmäiset kaksi koskevat kaikkia yrityksiä. Muita mainittuja haasteita olivat yritystoiminnan seuraavalle sukupolvelle siirtämisen vaikeutuminen ja vaikeus löytää sopiva henkilö, perheenjäsenet mukaan luettuna, jatkamaan yritystoimintaa.

74 prosentilla yrityksistä on perheen ulkopuolelta tuleva hallituksen jäsen



28 prosenttia yrityksistä raportoi perheen ulkopuolisen tahon omistavan yrityksen osakkeita



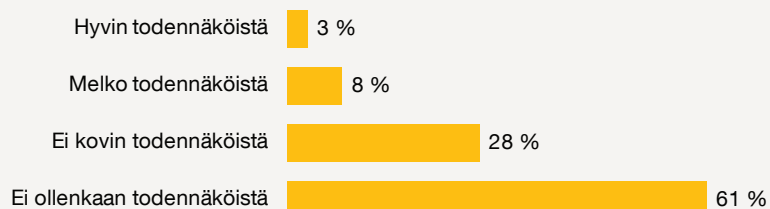
“Siirto seuraavalle sukupolvelle on Suomessa kallista. Perheyrittäjille verotus on korkeampi kuin muille yrityksille.”

Kolmannen sukupolven perheyrittäjä

Perheyrittäjissä on tunnistettu tarve perheen ulkopuolelta tulevalle johtajalle. Kolme neljästä vastaajasta kertoi, että heidän yrityksessään työskentelee perheen ulkopuolinen hallituksen jäsen. Joka neljäs haastateltavista raportoi perheen ulkopuolisen henkilön omista-

van yrityksen osakkeita. Kahdeksan prosenttia haastateltavista vastasi yrityksen tulevan todennäköisesti tarjoamaan osakkeita perheen ulkopuoliselle taholle seuraavan viiden vuoden aikana.

Kahdeksan prosenttia yrityksistä raportoi tulevansa tarjoamaan yrityksen osakkeita perheen ulkopuoliselle taholle seuraavan viiden vuoden aikana.



Perheenjäsenten osallistuminen yritystoimintaan ja vetovastuun luovuttaminen





Kysyimme haastateltavilta omistajuudesta, veto- vastuun luovuttamiseen liittyvistä suunnitelmista ja käytössä olevista toimenpiteistä perheenjäsen- ten välisten ristiriitojen välttämiseksi.

Vastauksista kävi ilmi, että perheenjäsenet työskentelevät perheyrityksissä poikkeuksetta ylim- män johdon tehtävissä. Usein perheenjäseniä työskentelee myös muissa kuin ylimmän johdon tehtävissä. Kaksi kolmesta tutkimukseen vastan- neista kertoi, että yrityksissä on perheenjäseniä, jotka eivät työskentele yrityksessä, mutta jotka omistavat yrityksen osakkeita. Hyvin harvinaista on, että perheenjäsen ei työskentele eikä myös- kään omista yrityksen osakkeita.

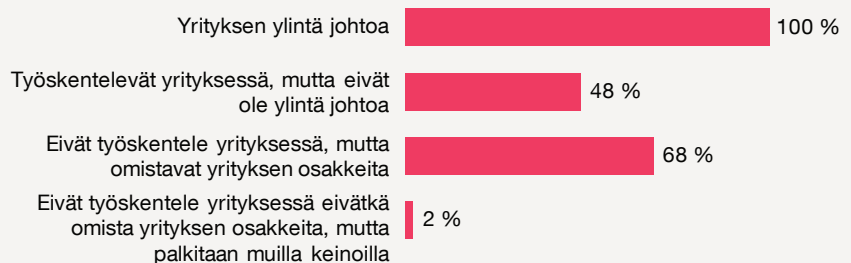
Yli 90 prosentilla tutkimukseen osallistuneista yrityksistä on käytössään toimintamalli perheen- jäsenien välisten erimielisyyksien ratkaisemisek- si. Osakkeenomistajien sopimuksen ohella per- heen sääntöjä pidetään tärkeimpänä tekijänä erimielisyyksien ratkaisemiseen.

Suurimmalla osalla tutkimukseen vastanneista on tulevaisuudensuunnitelmissa siirtää yritys seu- raavalle sukupolvelle. Näistä 30 prosentilla on lisäksi suunnitelmissa ammattijohtajan palkkaa- minen yrityksen johtoon.

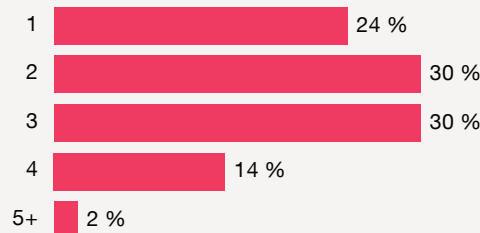
Kahdessa kolmasosassa suomalaisista perheyrittäjistä on perheenjäseniä, jotka eivät työskentele yrityksessä mutta omistavat yrityksen osakkeita.

Suomalaisille perheyrittäjille on tyypillistä, että perheenjäsenet eivät vain omista yrityksiä, vaan myös työskentelevät yrityksissä. Vastauksista kävi ilmi, että kaikissa perheyrittäjissä toimii ylemmän johdon tehtävissä yksi tai useampi perheenjäsen. Vastanneista 74 prosenttia raportoi, että heidän yrityksissään perheenjäsenistä 2–4 työskentelee ylemmän johdon tehtävissä. Vajaa puolet vastaajista sanoi, että heidän yrityksissään työskentelee perheenjäseniä myös muissa kuin ylemmän johdon tehtävissä. Perheyrittäjissä on myös tyypillistä, etteivät kaikki perheenjäsenet työskentele yrityksessä, mutta omistavat kuitenkin sen osakkeita.

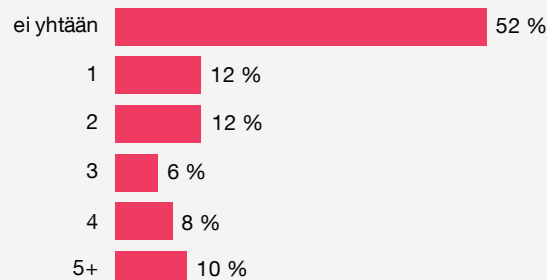
Perheenjäsenten osallistuminen yrityksen toimintaan



72 prosenttia yrityksistä raportoi, että 2–4 perheenjäsentä työskentelee yrityksessä ylemmän johdon tehtävissä

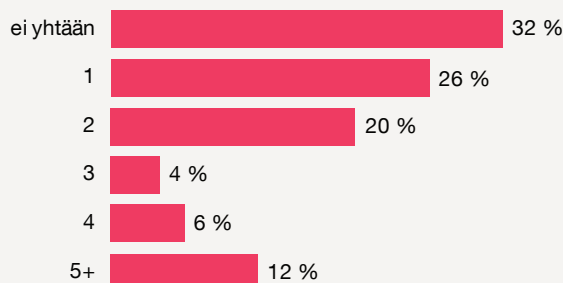


Yrityksissä työskentelee perheenjäseniä muissa kuin ylemmän johdon tehtävissä

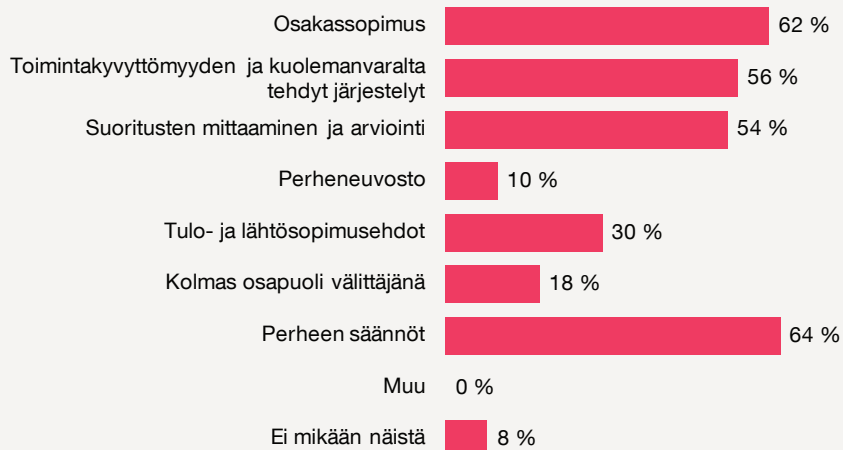


Perheenjäsenten välisiin ristiriitoihin on varauduttu Suomessa hyvin.

Perheenjäseniä ei työskentele yrityksessä, mutta omistaa yrityksen osakkeita



Keinot perheenjäsenten välisten ristiriitojen ratkaisemiseksi



Tuloksista kävi ilmi, että suomalaisissa perheyrittäjissä on varauduttu nyt paremmin mahdollisiin erimielisyyksiin perheenjäsenten välillä kuin PwC:n vuonna 2010 toteuttaman perheyrittäjä-tutkimuksen jälkeen. Vain kahdeksan prosenttia vastaajista raportoi, että heillä ei ole minkäänlaista toimintatapa mahdollisten perheenjäsenten välisten erimielisyyksien varalle. Vuonna 2010 vastaava luku oli 80 prosenttia, ja globaalilla tasolla vastaava luku on 21 prosenttia. Yleisimmin ristiriidat pyritään välttämään perheen sääntöjen sekä osakkeenomistajien välisten sopimusten avulla. Myös toimintakyvyttömyyden ja kuoleman varalta tehdyt järjestelyt sekä suoritusten mittaaminen ja arviointi ovat käytettyjä tapoja varautua mahdollisiin erimielisyyksiin. Vaikka Suomessa perheenjäsenten välisiin erimielisyyksiin on varauduttu hyvin, vain kaksi prosenttia vastanneista koki perheenjäsenten väliset erimielisyydet tulevaisuuden haasteeksi.

Sukupolvenvaihdokset lisääntyvät



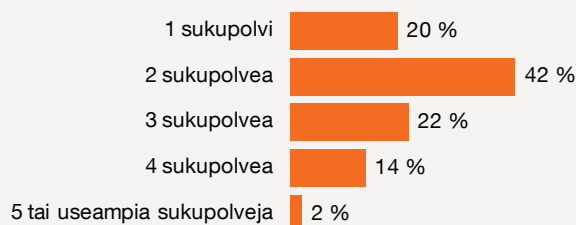
Perheyrittäjän myyminen tulevaisuudessa yksityiselle sijoittajalle, toiselle yritykselle tai johdolle ei ole kovinkaan todennäköinen vaihtoehto Suomessa.

Globaalisti verrattuna Suomessa kyselyyn vastanneista merkittävä määrä, 80 prosenttia, on toisen sukupolven tai sitä vanhempia yrityksiä, kun taas globaalilla tasolla vastaava luku on 66 prosenttia. Lähivuosina Suomessa on odotettavissa huomattava määrä sukupolvenvaihdoksia suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle, ja 50 prosenttia yrityksistä odottaa omistuksen vaihtuvan seuraavan viiden vuoden kuluessa. Pääsääntöisesti toiminnanjatkajan odotetaan löytyvän perheen seuraavasta sukupolvesta.

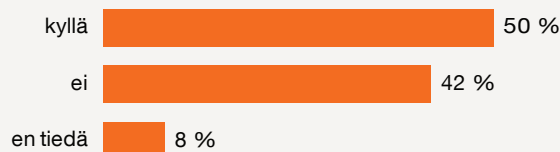
Kysyimme tutkimukseen osallistuneilta, onko heillä huolenaiheita yrityksen omistuksen tai johtamisen siirtämisestä seuraaville sukupolville. Näihin kysymyksiin saimme vastauksia niukasti, minkä takia emme voi tehdä vastauksista isoja johtopäätöksiä. Vastauksista ilmeni kuitenkin, että noin kolmannes vastaajista ei kokenut huolta yrityksen omistajuuden tai johtajuuden siirtämisestä seuraavalle sukupolvelle. Muutamat olivat huolissaan seuraajan riittävästä osaamisesta ja taidoista tai kiinnostuksesta liiketoiminnan jatkamiseen. Merkittävä huomio oli, että yritystä ei tulla siirtämään seuraavalle sukupolvelle, jos seuraavan sukupolven ei koeta olevan valmis yrityksen johtoon.

Vastauksista käy myös selvästi ilmi, että suomalaisten perheyrittäjien myyminen tulevaisuudessa yksityiselle sijoittajalle, toiselle yritykselle tai ulkopuoliselle johdolle ei ole kovinkaan todennäköinen vaihtoehto. Yllättävää on se, että noin neljännestä vastanneista ei osannut kertoa yritystoiminnan jatkamiseen liittyvistä suunnitelmista.

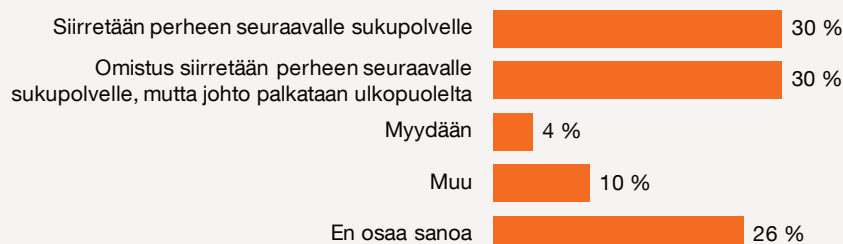
Yritystä johtaneiden sukupolvien määrä



50 prosenttia perheyrittäjistä odottaa omistuksen vaihtuvan seuraavan viiden vuoden aikana



Toiminnan jatkajan odotetaan usein löytyvän seuraavasta sukupolvesta



Sääntely ja perheyrittysten rooli yhteiskunnassa





Säätely, julkisen vallan kannustimet ja yritysten yhteiskuntavastuu ovat perheyritysten pysyviä huolia. Kysyimme haastateltavilta, miten he kokevat valtion roolin perheyritysten tukijana sekä perheyritysten yhteiskunnallisen roolin yleisesti. Yli puolet haastateltavista vastasi toivovansa helpotusta perheyritysten rahoituksen järjestämiseen. Useat toivoivat valtion tekevän enemmän huomioidakseen perheyritysten tärkeyden yhteiskunnalle.

Monet kokevat Suomen verotuskäytännön epäreiluksi perheyrityksiä kohtaan. Etenkin perheyritysten menestymisen verotus koetaan tiukemmaksi kuin muiden yritysten, ja yritystoiminnan jatkaminen sekä toiminnan kasvattaminen on tehty perheyrityksille vaikeaksi ja kalliiksi. Jotkut haastateltavista nostivat esiin Ruotsin ja Viron perheyrityksille suotuisammat verotuskäytännöt.

Suomalaiset perheyrikykset ovat vahvasti sitä mieltä, että valtion tulisi helpottaa perheyrikysten rahoitusmahdollisuuksia sekä tehdä enemmän huomioidakseen perheyrikysten tärkeyden yhteiskunnassa.

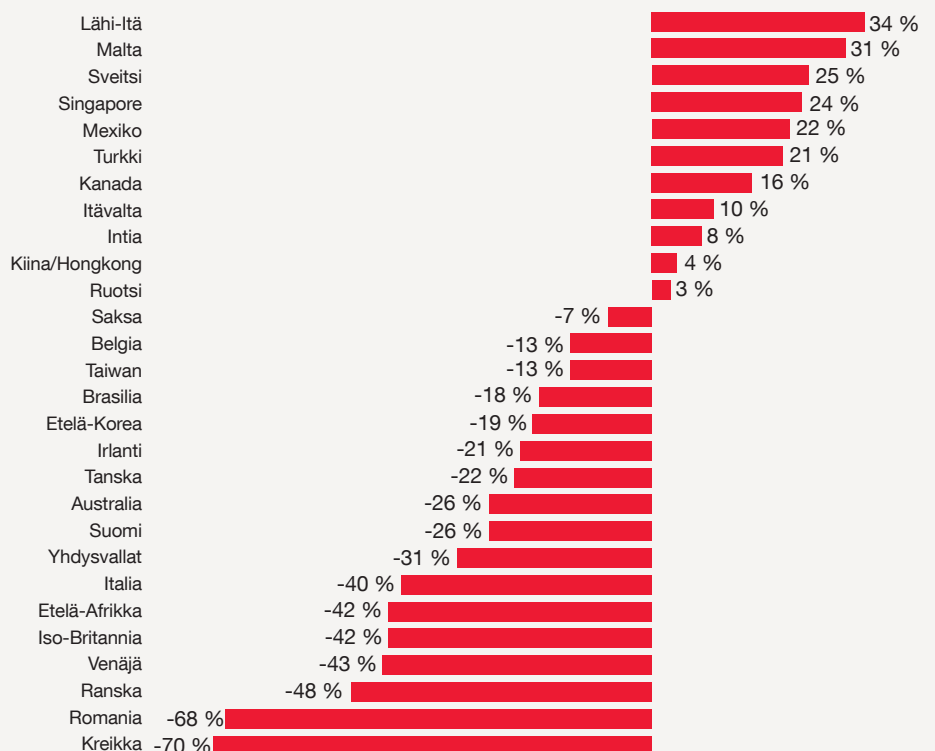
Esitimme haastateltaville väitteitä valtion toimenpiteistä perheyrikysten toiminnan tukemiseksi. 74 prosenttia vastaajista on samaa mieltä väitteestä, että valtion tulisi helpottaa perheyrikysten rahoitusmahdollisuuksia. Monet kokivat perheyrikyksissä rahoituksen järjestämisen hankalammaksi sekä kalliimmaksi kuin muissa yrityksissä. Yli puolet vastanneista piti valtion toimenpiteitä joko riittämättöminä tai sopimattomina perheyrikysten selviytymiseksi tai toimintojen kehittämiseksi nykyisessä taloustilanteessa.

Lähes kolmannes vastanneista koki, että valtio ei tunnista perheyrikysten tärkeyttä Suomen taloustilanteelle. Globaalilla tasolla tarkasteltuna suomalaiset perheyrikykset ovat kansainvälistä keskiarvoa tyytymättömämpiä valtion tapaan huomioida perheyrikysten erityispiirteet. PwC:n globaalista perheyrikytutkimuksesta ilmenee, että Ruotsissa perheyrikyttäjät ovat suhteellisen tyytyväisiä hallituksensa toimiin. Toisaalta samaan aikaan, kun suomalaisyritykset katsovat Ruotsin valtion tukevan perheyrikyttäjiä Suomea paremmin, ruotsalaiset kääntävät katseensa Viron verojärjestelmään. Suomalaiset yrittäjät kaipaavat vapautusta perintö- ja lahjaverotuksesta sekä yhtiöverotuksen kohdistumisesta yksinomaan jaettuun voittoon. Myös Ruotsissa nähtiin Viron yhtiöverotusta koskeva malli hyväksi tavaksi tukea yrityksen liiketoiminnan rahoitusta.

74 prosenttia vastaajista toivoi hallituksen helpottavan perheyrikysten rahoitusmahdollisuuksia



Suomalaiset perheyrikykset ovat kansainvälistä keskiarvoa tyytymättömämpiä valtiovalaan tapaan huomioida perheyrikysten erityispiirteet



“Verolainsäädännön johdonmukaisuus, avoimuus ja jatkuvuus on tärkeää. Tällä hetkellä ei ole tietoa, mitä muutoksia seuraava hallitus tulee tekemään.”

*Heikki Palin, toimitusjohtaja,
Palin Granit Oy*

Haastateltaville esitettiin väitteitä perheyriyksistä ja niiden yhteiskunnallisesta roolista. Vastaajista 92 prosenttia kokee perheyriyksen kulttuurin ja arvojen olevan yleensä muita yrityksiä vahvempia. Perheyriykset kokevat olevansa myös epävakaina aikoina yhteiskunnallisesti vastuuntuntoisempia toimijoita. Haastatelluista 82 prosenttia on sitä mieltä, että perheyriykset tekevät kaikkensa voidakseen palkata uutta henkilökuntaa myös huonoina aikoina.

Haastateltavilta kysyttiin, miten Suomen valtion tulisi tukea perheyrittäjiä tulevaisuudessa. Haastateltavat toivoivat, että perheyriyksiä arvostettaisiin enemmän kuuntelemalla heidän kokemuksiaan yritystoiminnasta. Yhtenä merkittävänä toiveena oli perintöveron laskeminen tai ihannetilanteessa sen kokonaan poistaminen, jotta perheyriyksen menestyminen jatkossa olisi helpompaa. Haastateltavat toivoivat valtiolta innovatiivisuuden ja kasvuyritysten palkitsemista esimerkiksi verohelpotuksin tai rahoitukseen liittyvien kannustimien kautta.

Miten Suomen valtio voi tukea perheyriyksiä?

Osa ehdotuksista sopii useisiin yritysmaalleihin, ei ainoastaa perheyriyksiin.

<i>Yleisessä liiketoiminnassa</i>	<i>Erityisesti perheyriyksissä</i>
• Koulutukseen panostaminen • Yrittäjyyteen rohkaiseminen • Rekrytointien tekeminen helpommaksi ja edullisemmaksi (erityisesti nuorten ja opiskelijoiden palkkaaminen) • Epävarmuuden poistaminen ja johdonmukaisuuden lisääminen verolainsäädäntöön	• Perheyriyksen arvostaminen kuuntelemalla heidän kokemuksiaan yritystoiminnasta • Yritykseen jäävän voiton verotuksen laskeminen tai ihannetilanteessa sen kokonaan poistaminen • Perintöveron laskeminen tai ihannetilanteessa sen kokonaan poistaminen • Innovatiivisuuden ja kasvuyritysten palkitseminen esimerkiksi verohelpotuksien tai rahoitukseen liittyvien kannustimien kautta • Suotuisimmat verotuskäytännöt Ruotsin ja Viron mallin mukaan

Lopuksi

Suomalaiset perheyrikykset pärjäsiivät PwC:n perheyritystutkimuksen mukaan hyvin vuonna 2011:

70 prosenttia vastaajista ilmoitti yhtiön liikevaihdon kasvaneen edellisen 12 kuukauden aikana. Globaalilla tasolla vastaava luku oli 65 prosenttia. Globaalisti verrattuna Suomen tuloksista oli havaittavissa selvästi positiivisemmat tulevaisuudenodotukset, sillä 94 prosenttia vastanneista uskoi oman liiketoimintansa kasvuun seuraavan viiden vuoden aikana. Vastaava prosenttiluku globaalilla tasolla oli 81.

Suomen perheyrikykset uskovat myös saavuttavansa ennustamansa kasvun, jos kasvua tekemään löytyy oikeat osaajat. Vaikka epävarmuus talouden yleisestä suunnasta on pysynyt korkeana vuoden 2011 jälkipuoliskolta lähtien, suomalaiset perheyrikykset ovat pystyneet sopeuttamaan toimintansa taloudellisen epävakauden luomiin haasteisiin. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista on sitä mieltä, että perheyrikyksenä toimiminen on auttanut, ja auttaa myös tulevaisuudessa, yrityksiä selviytymään haastavista ajoista.

Kaiken kaikkiaan Suomen tulokset mukailevat pitkälti globaalin tutkimuksen tuloksia. Mielenkiintoisina

poikkeamina voidaan Suomen osalta nostaa kuitenkin seuraavat havainnot:

Toisin kuin globaaleissa ja pohjoismaisissa yrityksissä, Suomessa sukupolvenvaihospaineet vaikuttavat kohdentuvan lähivuosille. Suomessa 50 prosenttia perheyrikyksistä odottaa omistuksen vaihtuvan seuraavan viiden vuoden kuluessa, kun vastaava luku globaalilla tasolla on 33 prosenttia.

Tulevaisuuden haasteet liittyvät suomalaisissa perheyrikyksissä oikeanlaisten osaajien löytämiseen ja rekrytoimiseen sekä jatkuvaan innovatiivisuuden tarpeeseen. Oikean osaamisen ja taitojen saaminen yrityksiin nähdään olennaisena osana yritysten tulevaisuuden kasvutavoitteiden saavuttamisessa. Myös globaaleissa vastauksissa nämä mainittiin tulevaisuuden haasteina, mutta huomattavasti vähäisemmässä määrin kuin suomalaisissa tuloksissa.

Suomen valtion toimenpiteet perheyrikyksiä kohtaan koetaan riittämättömiksi. Reilu neljännes (26 %) vastaajista koki, että valtio ei huomioi riittävästi perheyrikysten tärkeyttä, kun globaalilla tasolla vastaava luku oli 10 prosenttia. Suomalaisten vastaajien mielestä perheyrikysten

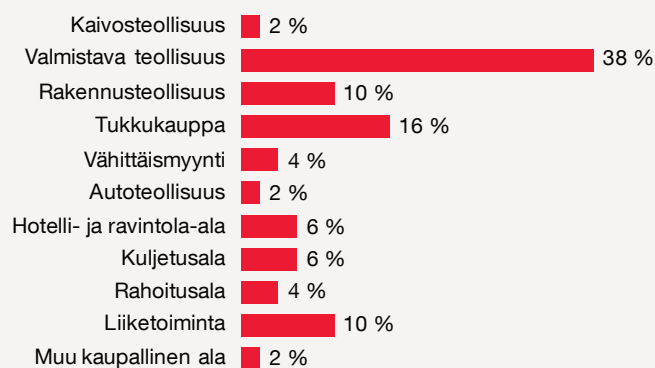
rahoitusmahdollisuuksia tulisi parantaa, yritystoiminnan siirtämistä seuraaville sukupolville helpottaa ja verotusta keventää. Suomalaiset perheyrikykset toivoivat, että valtio huomioisi perheyrikysten tärkeyden taloudelle ja yhteiskunnalle nykyistä paremmin.

Yksi mielenkiintoisimmista yksityiskohdista tutkimuksessa oli suomalaisen perheyrikyttäjien mielipide Suomen valtion riittämättömästä huomioimisesta perheyrikyksien erityspiirteitä kohtaan. Esimerkiksi Ruotsissa perheyrikyttäjät olivat suhteellisen tyytyväisiä hallituksensa toimiin. Tässä yhteydessä nousi esille Suomen, Ruotsin ja Viron verojärjestelmien keskinäinen vertailu. Suomalaiset yrittäjät kaipasivat vapautusta perintö- ja lahjaverotuksesta sekä yhtiöverotuksen kohdistamista yksinomaan jaettuun voittoon. Myös Ruotsissa nähtiin Viron yhtiöverotusta koskeva malli hyväksi tavaksi tukea perheyrikysten liiketoiminnan rahoitusta.

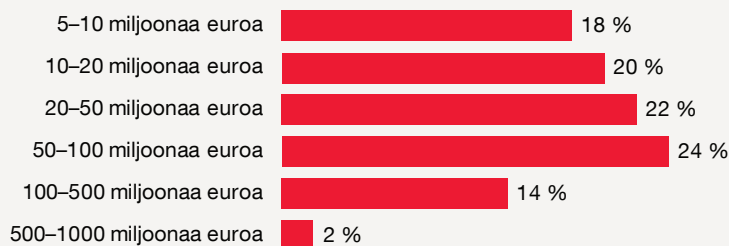
Tutkimusmetodi ja tiedot haastatelluista

Tutkimukseemme haastateltiin Suomessa 50 perheyrittäystä. Puhelinhaastattelut kestivät keskimäärin 27 minuuttia. Tutkimukseen haastateltiin pääasiallisesti yritysten toimitusjohtajia, pääjohtajia ja/tai omistajia. Tutkimuksen koordinoi PwC International Survey Unit Lontoossa, joka toteutti haastattelututkimuksen yhdessä PwC:n omistajayrittäjäasiantuntijoiden kanssa.

Haastateltujen yritysten jaottelu pääasiallisen toimialan mukaan



Haastateltujen yritysten jaottelu liikevaihdon mukaan



Ota yhteyttä!

Helsinki

puh. 09 22 800
Itämerentori 2
00180 Helsinki

Hyvinkää

puh. 0500 272 557
Kankurinkatu 4-6 (B2 rappu)
05800 Hyvinkää

Hämeenlinna

puh. 040 556 4146
Raatihuoneenkatu 2
13100 Hämeenlinna

Iisalmi

puh. 017 820 6160
Savonkatu 19 B 17 (2. kerros)
74100 Iisalmi

Jyväskylä

puh. 014 338 1950
Lutakonaukio 7
40100 Jyväskylä

Kouvola

puh. 0500 657 362
Kouvolankatu 34
45100 Kouvola

Kuopio

puh. 017 265 4800
Suokatu 23
70100 Kuopio

Lappeenranta

puh. 05 541 7000
Ratsumestarinkatu 10
53900 Lappeenranta

Maarianhamina

puh. 050 305 1793
PB 114 (Nygatan 6, II vån)
AX-22101 Mariehamn

Mikkeli

puh. 040 512 2288
Porrassalmenkatu 21 B 42
50100 Mikkeli

Oulu

puh. 08 562 4800
Kirkkokatu 14 A, 4. krs
90100 Oulu

Raahe

puh. 08 562 4800
Laivurinkatu 19 D 4
92100 Raahe

Rovaniemi

puh. 040 580 2465
Hallituskatu 26
96100 Rovaniemi

Savonlinna

puh. 015 578 930
Olavinkatu 45 B
57100 Savonlinna

Seinäjoki

puh. 06 420 1600
Kampusranta 9 C
60320 Seinäjoki

Tampere

puh. 03 3138 8000
Kalevantie 2
33100 Tampere

Turku

puh. 02 274 100
Läntinen Rantakatu 7
20100 Turku

Vaasa

puh. 06 318 6600
Hietasaarenkatu 18
65100 Vaasa

Varkaus

puh. 040 580 7395
Wredenkatu 2a
78200 Varkaus



PwC auttaa yrityksiä kasvamaan, toimimaan tehokkaasti ja raporttoimaan luotettavasti. Apunasi on Suomessa yli 750 asiantuntijaa ympäri maan. Olemme sitoutuneita tuottamaan laadukasta palvelua liikkeenjohdon konsultoinnin, yritysjärjestelyiden, veroneuvonnan, tilintarkastuksen ja muun varmennuksen alueilla. Tavoitteenamme on luoda kestävä menestystä. Ota yhteyttä tai lue lisää: www.pwc.fi.

PwC toimii 158 maassa yli 180 000 asiantuntijan voimin. Nimi PwC viittaa PwC-ketjuun ja/tai yhteen tai useampaan sen jäsenyritykseen, joista jokainen on oma itsenäinen yhtiö. Lisää tietoa: www.pwc.com/structure.