

Obszar Ładu Rodzinnego	Komentarz
	inżynierskie, księgowo, marketing, prawo itp.) albo niezależnie od wielkości udziałów posiadanych przez rodziców i ich zaangażowania w firmę, ich dzieci mają równe prawa do korzystania ze stypendium na opłacanie studiów.
Szczegóły funkcjonowania Firmy Rodzinnej:	Stworzenie przejrzystych zasad dla członków rodziny, na co mogą liczyć.
Warunki zatrudniania członków rodziny	Praca powinna być wynagradzana jak praca. Tytuł do zysku i wkład w jego powstawanie jest oddzielnym przywilejem.
Warunki i ograniczenia preferencji	Na przykład zasada preferencji przy jednakowym wyborze, udostępnienie praktyk na dowolnym stanowisku.
Warunki wynagradzania i oceny	Na przykład bez preferencji.
Zasady awansu	Na przykład warunki formalne – praktyka poza firmą.
Zasady rozstania	W przypadku kluczowych pozycji i na własne życzenie – wydłużone okresy dla zapewnienia stabilności biznesu, wykorzystanie Funduszu Wyjścia (por. str. 226).
Relacje z inwestorami spoza rodziny:	Jeśli są, mogą to być inne rodziny lub inwestorzy giełdowi (przykład – ITI).
Polityka informacyjna	Na przykład prezentowanie jednolitego stanowiska rodziny wobec innych inwestorów.
Polityka dywidend	Równowaga między długoterminowymi interesami rodziny a mniejszościowymi. Niewybieranie dywidendy przez koszty.
Zasady wewnątrzfirmowe:	Jak to ma działać?
Podejście do finansowania	Na przykład polegać na własnych zasobach albo nie zastawiać majątku trwałego, a tylko towar. Równowaga między reinwestowaniem a wypłatą dywidend.
Podejście do kalkulacji ryzyka	Na przykład: „Nie wchodzić w nową branżę albo na nowy teren, jeśli nie ma kompetentnego partnera”.
Podejście do menedżerów spoza rodziny	Na przykład: jakie funkcje nigdy nie będą powierzone osobom z zewnątrz (np. kontroler finansowy).
Zobowiązania wobec pracowników	Na przykład program promowania lojalności.