



FOT. FOTOLIA / CONTRASTWERKSTATT

Agnieszka Krysik

Firmy rodzinne w 2021 r.

Warto zawalczyć o przyszłość firmy!

Trudny rok 2020 za nami. Pandemia zmieniła wiele, począwszy od sposobu wykonywania pracy, po konieczność dywersyfikacji działalności, zmniejszenia lub zmiany sposobu produkcji, sprzedaży usług czy produktów. Przedsiębiorcy sięgnęli po pożyczki i subwencje. W wielu przypadkach firmy rodzinne musiały zakończyć działalność. W niektórych, by przetrwać przeznaczyły kapitały zapasowe – wieloletnie oszczędności (zysk zatrzymany w spółce) – na utrzymanie działalności i zatrudnienia. Wiele z nich pandemia zmusiła do zmian, przyspieszyła procesy transformacji, cyfryzacji, zweryfikowała zasady efektywności produkcji, wprowadziła reguły lean management.

SUKCESJA – DEKADA PIERWSZEJ ZMIANY POKOLENIOWEJ

Wydawało się, że pandemia ograniczy decyzje co do procesów sukcesji. Wielokrotnie stało się inaczej. Pandemia obnażyła w wielu przypadkach okoliczności sukcesji; brak dobrego kandydata na sukcesora, potrzebę rozliczenia ze współnikami niez zaangażowanymi w firmę (lojalność partnerów vs konieczność zmiany pokoleniowej), pozostawienie zarządzania kadrze menadżerskiej i przejście do nadzoru lub konieczność powrotu do aktywnego zarządzania firmą. Uwidoczniły się emocje i skłonność do konfliktu wśród członków rodziny w trudnych biznesowo momentach, szczególnie tych dotyczących władzy czy majątku. Część właścicieli

podjęła decyzję o rozpoczęciu procesu sprzedaży firmy lub rozpoczęła rozmowy z inwestorem.

BIZNES, DOTACJE, FINANSOWANIE UNIJNE

Nowy rok 2021 rozpoczyna się w trakcie trwającej pandemii i pływającej z niej wielu ograniczeń. Z perspektywy gospodarczej nowy rok otwiera jednak nowe rozdanie dotacji i kalendarz programów unijnych. Środki unijne, które otrzyma Polska, mają wesprzeć przedsiębiorców w odbudowie i umocnieniu gospodarki po pandemii COVID-19, a także pozwolić na realizację unijnych celów w latach 2021-2027. Przedsiębiorcy będą mieli okazję wziąć udział w konsultacjach społecznych nad

Krajowym Planem Odbudowy. Regulacje prawne, które przygotowuje polski rząd, winny odpowiadać potrzebom firm, szczególnie firm rodzinnych, które stanowią fundament rodzimej gospodarki. Warto, by biznes aktywnie wziął udział w konsultacjach – samodzielnie lub poprzez głos organizacji przedsiębiorców.

ZMIANY W PODATKACH. SPÓŁKI OSOBOWE

Zmiany podatkowe od stycznia 2021 r. dotkną firmy rodzinne prowadzące działalność w formie spółki komandytowej. Wśród firm rodzinnych spółka komandytowa, obok spółki z o.o. i spółki jawnej, jest najbardziej popularną formą prowadzenia biznesu. Wiele z nich powstało z przekształcenia spółki jawnej. Właścicielom pozwalało to działać na zasadach podatkowych jak w spółce jawnej jednocześnie ograniczając ryzyko osobiste głównie w przypadku, gdy tylko część wspólników aktywnie brała udział w prowadzeniu spraw firmy, jej zarządzaniu. Zmiany podatkowe i poszukiwanie przez fiskus źródeł wpływów podatkowych spowodowały, że od 1 stycznia 2021 r. spółka komandytowa stała się płatnikiem podatku dochodowego (CIT), z możliwym utrzymaniem dotychczasowych zasad jednokrotnego opodatkowania jedynie do końca kwietnia 2021 r.

Zmiany dotkną też niektóre spółki jawne. Co do zasady pozostaną one transparentne podatkowo. Wyjątek stanowić będzie sytuacja, gdy wśród wspólników spółki jawnej znajdują się podmioty inne niż tylko osoby fizyczne, oraz gdy organy skarbowe w terminie nie otrzymają zgłoszenia dotyczącego statusu prawnego wspólników i podatników podatku dochodowego.

Zmiany te wpłyną na decyzje właścicieli o pozostaniu spółką osobową lub zmianie formy prawnej na spółkę kapitałową – spółkę z o.o. lub akcyjną. I nie będą to jedyne powody do decyzji o przekształceniu.

HOLDING I RADY NADZORCZE NA „NOWO”

Rok 2020 r. był czasem projektowania zmian w Kodeksie spółek handlowych w zakresie prawa holdingowego oraz efektywności rad nadzorczych w spółkach kapitałowych. Odbyły się szerokie konsultacje projektu ustawy. Ministerstwo Aktywów Państwowych planuje wprowadzenie zmian w najbliższym czasie, może pierwszym kwartale roku. Planowane zmiany będą dotyczyć również firm rodzinnych. Rozwój firmy, często grupy spółek rodzinnych pozbawionych



Jeżeli przedsiębiorcy chcą zapewnić funkcjonowanie firmy na wypadek

napłytych zdarzeń, to powinni zdecydowanie podejmować decyzję o prawnym zabezpieczeniu. Sporządzenie testamentu, zmiany w dokumentach korporacyjnych spółki, uregulowanie kwestii ustroju małżeńskiego, darowizn, wypracowanie Konstytucji Rodzinnej, uporządkowanie struktury prawnej, rozliczenie się ze wspólnikami, którzy nie są zaangażowani w firmę i nie należą do rodziny, powinno być tym, co każdy przedsiębiorca rodzinny w 2021 r. przeprowadzi.

dotąd właściwej strukturyzacji, wymagać będzie zmian. Zmian, które często idą w parze w procesie sukcesji, gdy oprócz strukturyzacji prawnej dotyczącej praw własności do spółki i sprawowania władzy, uporządkowanie prawnej strony działalności jest niezbędne. Odbywa się poprzez kroki polegające na przekształceniu firmy, jej połączeniu czy podziale. Gdy działalność rodzinna to szereg firm – odrębnych spółek, zasadne jest

wprowadzenie spółki holdingowej scalającej całą grupę, ograniczając tym samym i przenosząc ryzyko konfliktu korporacyjnego na poziomie właścicieli – rodziny. Nowe przepisy Kodeksu spółek handlowych mają regulować działalność grup kapitałowych, w których holdingiem jest spółka dominująca, pod którą znajdują się spółki zależne – kapitałowe. Zadaniem nowelizacji ma być uregulowanie konsekwencji wydawania przez spółkę dominującą wiążących poleceń spółce zależnej należącej do grupy spółek i dotyczących prowadzenia spraw spółki (wiążące polecenie). Rzecz dotyczy konsekwencji występujących po wykonaniu takiego polecenia dla członków zarządu, którzy realizować będą polecenie, wspólników mniejszościowych i wierzycieli. Jeżeli właściciele firmy rodzinnej będą chcieli stosować nowe przepisy, będzie dla nich oznaczano to konieczność przekształcenia spółek we właściwe formy prawne spółek kapitałowych. Co więcej zasadniczo dla spółek kapitałowych zarezerwowana jest rada nadzorcza, pełniąca funkcję kontrolną, której funkcjonowanie i podniesienie efektywności dodatkowo przyświeca projektodawcy zmian w zakresie funkcjonowania rad nadzorczych. Firmy rodzinne powinny pamiętać, że dobrze przeprowadzona zmiana pokoleniowa to nie tylko testament i darowizny. To również uporządkowana i prawidłowo dobrana forma prawna, zapewniony nadzór właścicielski oraz odpowiednia kadra menadżerska, która w dobie zmiany pokoleniowej może być dopingowana programem motywacyjnym. Większość z nich oparta na udziale w kapitale zakładowym może odbyć się jedynie w spółkach kapitałowych.

FUNDACJA RODZINNA I STRUKTURYZACJA SUKCESYJNA. INTEGRALNOŚĆ FIRMY I RODZINY

Potrzebę przekształcenia firmy w spółkę kapitałową może przynieść również ustawa o fundacji rodzinnej. Nowy rok 2021 powinien przynieść

projekt teŝże ustawy, który ma zostać poddany konsultacjom społecznym, na co czeka całe środowisko. W pracach międzyresortowych trwają rozmowy o kategorii składników majątkowych jakie będą mogły wejść pod fundacje. Dyskusja sprowadza się do decyzji czy będą to tylko akcje i udziały w spółkach kapitałowych, czy teŝ ogół praw i obowiązków komandytariusza w spółce komandytowej, czy wspólnika w spółce jawnej. Oznacza to w praktyce moŝe, ŝe aby właściciele mogli przenieść prawa udziałowe do firmy działającej w formie spółki osobowej, będą musieli ją przekształcić. W przypadku wielu podmiotów w grupie rodzinnej oznaczać to będzie strukturyzację podobną jak pod holding, która w tym przypadku oprze się o fundację jako podmiot dominujący.

Dla tych, którzy wybiorą fundację rodzinną, waŝne będzie zadbanie o integralność firmy i rodziny. Odnosi się to do utrzymania kontroli nad firmą w rękach „rodziny” – w tej sytuacji fundacji rodzinnej powołanej dla realizacji celów ustanowionych przez fundatora. By wyeliminować lub ograniczyć ryzyko konfliktu o władzę i majątek rodzinny, warto wypracować Konstytucję Rodzinną.

Konsultacje dotyczące uchwalenia przepisów o fundacji rodzinnej mogą się okazać w roku 2021 najwaŝniejszym krokiem ustawodawczym pozwalającym spełnić marzenie o wielopokoleniowym przedsięwzięciu rodzinnym. Dlatego warto, by kaŝdy właściciel firmy wziął w nich udział.

NIE ODKŁADAJCIE NA PÓŹNIEJ!

Firmy rodzinne muszą pamiętać, ŝe by przetrwać powinny zabezpieczyć nie tylko biznes operacyjnie ale i właścicielsko. Choć decyzje są trudne, należy je podejmować. Ostatni rok przypomniat, ŝe ciężkie choroby oraz śmierć zdarzają się i towarzyszą nam wszystkim. Jeŝeli przedsiębiorcy chcą zapewnić funkcjonowanie firmy na wypadek nagłych zdarzeń, to powinni zdecydowanie podejmować decyzję o prawnym zabezpie-

czeniu. Sporządzenie testamentu, zmiany w dokumentach korporacyjnych spółki, uregulowanie kwestii ustroju małżeńskiego, darowizn, wypracowanie Konstytucji Rodzinnej, uporządkowanie struktury prawnej, rozliczenie się ze wspólnikami, którzy nie są zaangażowani w firmę i nie naleŝą do rodziny, powinno być tym, co kaŝdy przedsiębiorca rodzinny



Agnieszka Krysik – radca prawny, właścicielka Kancelarii Radcy Prawnego Agnieszka Krysik, autorka bloga SUKCESJA (www.wsukcesji.pl), współzałożycielka LT BOX www.zgromadzenia.online, Przewodnicząca Komisji „BCC dla Rodzinnych”.

Specjalizuje się w doradztwie prawnym na rzecz firm rodzinnych, prowadzi projekty sukcesji międzypokoleniowej, strukturyzując relacje rodzinne i korporacyjne. Przez wiele lat obsługuwała projekty z obszaru planowania podatkowego oraz strukturyzacji grup kapitałowych w tym z wykorzystaniem fundacji prywatnych. Dziś te doświadczenia wykorzystuje w planowaniu prawnym procesów sukcesji, wykorzystując potencjał młodego pokolenia, wspierając firmy rodzinne w rozwoju, jak również przygotowując do sprzedaży, akwizycji i pozyskując finansowanie dla nowych inwestycji. Autorka wielu publikacji związanych z firmami rodzinnymi i ich problematyką prawną. Współautorka komentarza do Kodeksu spółek handlowych wydawnictwa C.H. Beck (2014, 2017) oraz Beck – online. Bierze udział w pracach legislacyjnych nad rozwiązaniami sukcesyjnymi, w tym konsultując propozycje dotyczące fundacji rodzinnej.

w 2021 r. przeprowadzi. A to warto rozpocząć od wyboru doradcy sukcesyjnego i pamiętać, ŝe proces nie trwa jedynie miesiąc czy dwa.

ZDALNE WALNE I TECHNOLOGIA CZYLI TECHNOLOGICZNA DEKADA

Gdy skończył się 2020 r., dla większości firm zakończył się rok obrotowy. To oznacza, ŝe kaŝda spółka, szczególnie kapitałowa, ma przed sobą obowiązki sprawozdawcze. Te szczególnie waŝne, które dotyczą zwyczajnych zgromadzeń, podczas których zatwierdzane są sprawozdania, udzielane absolutoria i dokonywane zmiany w składzie organów (zarządu, rady nadzorczej). Załoŝenie, ŝe pandemia do końca czerwca minie, moŝe okazać się błędne. Dlatego warto rozwaŝyć zabezpieczenie się w rozwiązania technologiczne i dostęp do platform umożliwiających zaplanowanie i przeprowadzenia zdalnych zgromadzeń wspólników, walnych zgromadzeń akcjonariuszy czy posiedzeń rad nadzorczych lub zarządów. Aktualnie dostępne są na rynku bezpieczne rozwiązania umożliwiające spełnienie ustawowych przesłanek do odbycia zdalnego posiedzenia, przy jednoczesnym zapewnieniu pełnego rejestrowania jego przebiegu przy wykorzystaniu technologii blockchain. Platformy do zdalnych posiedzeń (poprzez dostęp do przeglądarki internetowej) umożliwiają przesłanie zaproszenia z porządkiem obrad, podwójną weryfikację uczestnika, podejmowanie uchwał z zastosowaniem tajnego głosowania, komunikację w czasie rzeczywistym, przesyłanie dokumentów podczas posiedzenia oraz generowanie protokołu po jego zakończeniu. I choć przez ostatnią dekadę spółki akcyjne mogły już stosować technologię do odbywania zdalnych walnych, tak pandemia przyniosła ustawowe moŝliwości wszystkim formom spółek. I otworzyła mentalnie członków organów oraz prawników korporacyjnych do stosowania technologii, która stała się atrakcyjniejsza niż tradycyjna forma. ●