

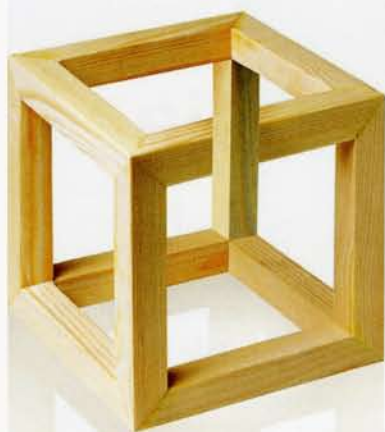
Paweł Rataj
– radca prawny
prowadzący kancelarię w Krakowie



SUKCESJA

Plan sukcesji jako wyzwanie pionierów firm rodzinnych w Polsce

Zapewne wielu przedsiębiorców rodzinnych zastanawia się nad kwestią związaną z przekazaniem firmy następcy. **Ostatnio coraz większą popularność zyskuje problematyka szeroko pojętego „planu sukcesji”.**



Ostatnie 20 lat rozwoju gospodarki rynkowej w Polsce sprawiło, że pierwsze pokolenie założycieli powoli uzmysławia sobie potrzebę i konieczność przekazania steru w ręce następców.

Swiadczą o tym pojawiające się coraz częściej publikacje, konferencje czy organizowane przez organizacje przedsiębiorców spotkania z firmami ubezpieczeniowymi czy kancelariami prawniczymi. Problematyka związana z przekazaniem firmy następcy stanowi w polskiej rzeczywistości gospodarczej swoiste novum. O ile w innych krajach procesy związane z sukcesją są czymś naturalnym i z powodzeniem stosowanym od wielu pokoleń, o tyle w Polsce właściwie po raz pierwszy stajemy przed tą trudną i złożoną problematyką. Ostatnie 20 lat rozwoju gospodarki rynkowej w Polsce sprawiło, że pierwsze pokolenie założycieli powoli uzmysławia sobie potrzebę i konieczność przekazania steru w ręce następców.

Uświadomienie sobie tej konieczności nie jest zapewne czymś łatwym, a przeprowadzenie samego procesu sukcesji wymaga nie tylko odwagi, ale również niezbędnego wsparcia ze strony licznych ekspertów. Sam proces „przekazania pałeczki” przez pierwsze pokolenie założycieli interesów rodzinnych wymaga bowiem zarówno determinacji, jak i pokory wobec nieuchronności zmian wynikających z upływającego czasu. O ile rozwiązywanie bieżących problemów jest niejako „oswojone” przez przedsiębiorców w ich codziennej działalności, to problematyka sukcesyjna wymaga przyjęcia zupełnie innej perspektywy czasowej. Najtrudniejszym jest zapewne podjęcie samej decyzji o powolnym przekazaniu firmy i pozostawieniu dzieła swojego życia w rękach choćby najlepszego następcy. Proces przekazania firmy następcy wymaga więc pewnego czasu, niezbędnego na znalezienie optymalnej ścieżki i to nie tylko wśród licznych rozwiązań prawnych. Znalezienie odpowiedniego sukcesora musi mieć oparcie w gronie zaangażowanej w prowadzenie firmy rodziny, również osoba sukces-

sora musi zdobyć aprobatę wśród kontrahentów i cieszyć się autorytetem pracowników firmy.

W dalszej perspektywie działania firmy rodzinnej pojawia się potrzeba opracowania szczegółowego sposobu postępowania związanego z przekazaniem firmy następcy. Uporządkowanie reguł zmiany pokoleniowej oznacza właśnie opracowanie, a następnie przyjęcie planu sukcesji. Cechą planu sukcesji jest różnorodność zagadnień, które muszą zostać w nim uregulowane. Obok problemów związanych z zarządzaniem czy finansami pojawia się istotny węzeł gordyjski zagadnień o charakterze prawnym. Jest rzeczą oczywistą, że dobry plan sukcesji wymaga podejścia łączącego konieczność współdziałania specjalistów z szeregu dziedzin prawa. W zespole tym powinien znaleźć się radca prawny posiadający wiedzę na temat bieżących uwarunkowań prawnych prowadzonej przez firmę działalności, adwokat specjalizujący się w prawie spadkowym i rodzinnym, doradca podatkowy odpowiadający za procesy optymalizacji podatkowej, a także agent ubezpieczeniowy. Co jednak istotne, praca zespołu specjalistów wymagać musi koordynacji ze strony szefa projektu, który w ramach swoich działań powinien dokonać pełnej optymalizacji procesu sukcesyjnego stosownie do przyjętych założeń. Powyższa problematyka zostanie rozwinięta w kolejnych artykułach.