

# Przekazanie udziałów/akcji w spółce – krok po kroku

Niemal każdy właściciel biznesu rodzinnego staje w pewnym momencie przed decyzją o zmianie pokoleniowej. Jednak aby sukcesja nie naraziła firmy na ryzyko paraliżu decyzyjnego lub sporów wewnętrznych, musi być nie tylko dobrze zaplanowana, ale także wdrożona w odpowiednim czasie.

## WŁAŚCIWY MOMENT

Pierwszym krokiem przy planowaniu przez właściciela firmy rodzinnej sukcesji w zakresie przysługujących mu udziałów/akcji powinien być świadomy wybór następcy. Typując sukcesora, należy wziąć pod uwagę nie tylko względy rodzinne oraz własną wizję kontynuowania firmy, ale także indywidualne właściwości potencjalnych następców, takie jak zdobyte doświadczenie i kompetencje czy też wola i chęć kontynuowania rodzinnego biznesu oraz zaangażowanie w jego rozwój.

Kiedy już wiadomo, kto zastąpi właściciela biznesu, możliwa jest odpowiedź na pytania dotyczące właściwego momentu oraz sposobu przekazania praw do udziałów/akcji swoim sukcesorom. Kluczowe jest jednak ustalenie, czy właściciel jest gotowy i zdecydowany na przekazanie kolejnemu pokoleniu prawa do decydowania o losach firmy jeszcze za swojego życia, czy też chciałby zabezpieczyć przejście udziałów/akcji dopiero na wypadek swojej śmierci.

Jeżeli właściciel firmy pozostaje w związku małżeńskim, w którym obowiązuje wspólność majątkowa, a udziały/akcje zostały nabyte lub objęte w trakcie trwania tego małżeństwa, inną istotną kwestią jest także rozstrzygnięcie, czy udziały/akcje będące przedmiotem sukcesji stanowią składnik majątkowy przysługujący jedynie właścicielowi, czy też należący do majątku wspólnego właściciela i jego małżonki/małżonka. Co do zasady, w takiej sytuacji z dużym prawdopodobieństwem można założyć, że pozostają one własnością obojga małżonków. W konsekwencji po śmierci współnika dziedziczeniu podlegać będzie jedynie połowa przysługujących mu udziałów/akcji, gdyż w połowie pozostaną one własnością żyjącego małżonka. W takim przypadku wartym rozważenia rozwiązaniem jest podjęcie przez małżonków działań mających na celu zmianę tego stanu rzeczy.

## TESTAMENT

Wprawdzie polscy przedsiębiorcy są coraz bardziej świadomi tego, jak ważny jest plan sukcesji w zapewnieniu bezpieczeństwa firmy oraz rodziny, jednak nadal można się spotkać z opiniami, że testament jest dokumentem zbędnym i niepotrzebnym, zwłaszcza gdy spadkobiercami mają zostać dzieci spadkodawcy.

Rodzime prawo spadkowe przewiduje dwa sposoby dziedziczenia – dziedziczenie ustawowe oraz dziedziczenie testamentowe. Jeżeli zmarły współnik nie rozdysonuje udziałami/akcjami w testamencie, wejdą one do masy spadkowej po nim i będą podlegać dziedziczeniu według zasad ustawowych, z określonymi konsekwencjami. Z perspektywy spółki do najistotniejszych ryzyk zaliczyć należy ryzyko konfliktów pomiędzy spadkobiercami, które może prowadzić do paraliżu decyzyjnego w spółce (do czasu zgodnego działu spadku prawa do udziałów/akcji wykonywać będą wszyscy spadkobiercy łącznie), natomiast z perspektywy rodziny – ryzyko istotnego rozdrobnienia majątku rodzinnego, powodujące utratę jego wartości oraz potencjału inwestycyjnego.

Z tego powodu testament powinien stanowić jeden z kluczowych dokumentów sporządzanych w procesie sukcesji w sferze właścicielskiej. Dzięki określonym mechanizmom prawnym oferowanym przez prawo spadkowe możliwe jest sporządzenie testamentu, który określał będzie zasady dziedziczenia składników majątkowych na tyle precyzyjnie, by beneficjenci w przyszłości mogli bezkonfliktowo korzystać z otrzymanych aktywów. Wbrew powszechnemu przekonaniu, warto pamiętać, że testament służy nie tylko do wskazania spadkobiercy/spadkobierców, ale też pozwala szczegółowo określić proporcje oraz zasady dziedziczenia.

W procesie planowania sukcesji zastosowanie może też znaleźć instytucja zapisu windykacyjnego, która nie tylko umożliwia precyzyjne uregulowanie liczby udziałów/akcji przypadających określonym sukcesorom, ale także zapewnia, że nabycie konkretnych udziałów/akcji przypadnie zapisobiercy w chwili śmierci dotychczasowego współnika, bez konieczności przeprowadzania procedury działu spadku z innymi spadkobiercami, co z pewnością minimalizuje ryzyko konfliktów w gronie sukcesorów.

Ponadto poprzez odpowiednie sporządzenie testamentu współnik może zabezpieczyć firmę przed wejściem do niej osób niepożądanych w sytuacji, w której osoba wskazana przez niego jako sukcesor udziałów/akcji nie będzie mogła lub nie będzie chciała dziedziczyć (np. zginie w wypadku samochodowym wraz ze współnikiem lub odrzuci spadek z uwagi na brak chęci kontynuowania rodzinnego biznesu).

## NESTOR I SUKCESOR RAMIĘ W RAMIĘ

Coraz częściej zdarza się, że zmiana pokoleniowa na poziomie właścicielskim dokonuje się w firmie rodzinnej jeszcze za życia jej założyciela, który chce, aby sukcesorzy zdobywali doświadczenie i uczyli się odpowiedzialnego podejmowania decyzji u jego boku, albo zamierza wycofać się z rodzinnego biznesu i skupić na innych aktywnościach. Z reguły przeniesienie konkretnych składników majątkowych na sukcesorów właściciela za jego życia odbywa się z wykorzystaniem umowy darowizny. Inaczej niż w przypadku testamentu, umowa darowizny jest czynnością dwustronną i wymaga uczestnictwa przy jej zawarciu darczyńcy i obdarowanego, a co za tym idzie – właściciel uzyskuje pewność, że jego następca chce się zaangażować w rodzinny biznes i jego rozwój.

Wyposażenie sukcesorów w określony pakiet udziałów/akcji jeszcze za życia właściciela może być połączone z całkowitym przekazaniem własności z chwilą jego śmierci. Wszystko zależy od celu oraz oczekiwań dotyczących procesu sukcesji.

## ZABEZPIECZENIE WOLI WŁAŚCICIELA

Prawo spadkowe nie przewiduje obecnie mechanizmów, które pozwalałyby zapewnić właściciela, że majątek rodzinny, w tym udziały/akcje do spółki, będą pozostawać w rękach rodziny przez kolejne pokolenia. Nie może on w testamencie zobowiązać swoich spadkobierców, aby



**Daria Leszczyk** – adwokat w Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych sp.k. Specjalizuje się w prawie spółek handlowych, aspektach związanych z planowaniem sukcesji w firmach rodzinnych oraz obsłudze procesów strukturyzacyjnych. Prowadzi procesy przekształceń, fuzji i przejęć oraz podziałów spółek handlowych, uczestniczy w opracowywaniu i wdrażaniu kompleksowych planów strukturyzacji kapitałowych i majątkowych przedsiębiorstw. Prowadzi również szkolenia z zakresu sukcesji firm rodzinnych.

Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych sp.k. to zespół doradców prawnych posiadających wieloletnie doświadczenie na rynku usług prawnych. Kancelaria skupia swoją działalność w obszarze przedsiębiorczości prywatnej, w tym rodzinnej. Prawnicy doradzają w procesach sukcesyjnych i planowania sukcesyjnego, jak również w procesach inwestycyjnych, przekształceń, połączeń czy przejęć. Specjalizują się w zakresie prawa spółek, prawa papierów wartościowych i rynku kapitałowego, prawa bankowego i finansowego, prawa nieruchomości oraz prawa własności intelektualnej. Dostarczają kompleksowe rozwiązania prawne dla przedsiębiorców zarówno z kapitałem polskim, jak i zagranicznym.



następnie przekazali otrzymany majątek członkom kolejnego pokolenia rodziny, np. wnukom obecnego właściciela.

Dlatego założyciele firm rodzinnych chcący wzmocnić realizację swojej woli w procesie zmiany pokoleniowej oprócz sporządzenia testamentu czy dokonania darowizny powinni rozważyć także wprowadzenie określonych rozwiązań na poziomie dokumentów korporacyjnych spółki, których celem będzie m.in. nadanie spółce charakteru firmy rodzinnej, zabezpieczenie ryzyka „wejścia” do spółki osób niepożądanych czy też wzmocnienie i rozszerzenie zakresu kontroli nad spółką przez określone osoby.

Na zakończenie warto zauważyć, że odpowiedzią na potrzebę zapewnienia wielopokoleniowego zarządzania majątkiem rodzinnym, a co za tym idzie – zabezpieczenia rodzinności firmy, są fundacje prywatne (rodzinne), która umożliwiają ulokowanie skonsolidowanego majątku w jednym podmiocie i zapobiegają jego rozproszeniu po śmierci fundatora/założyciela. W Stanach Zjednoczonych oraz krajach Europy Zachodniej od pokoleń funkcjonują fundacje rodzinne/trusty, które służą gromadzeniu i powiększaniu majątku rodzinnego. Obecnie polskie prawo nie przewiduje możliwości tworzenia fundacji rodzinnych (trwają prace nad jej wprowadzeniem do polskiego porządku prawnego, lecz nie wiadomo, czy w ogóle to nastąpi, a jeśli tak, to kiedy), dlatego wielu właścicieli firm sięga po fundacje rodzinne tworzone zgodnie z przepisami ustawodawstw zagranicznych, np. Malty, Liechtensteinu czy Holandii.

Więcej na: [www.gwlaw.pl](http://www.gwlaw.pl),