

Sukupolvenvaihdos ja yritystoiminnan haltuunotto

1.10.2024

Sukupolvenvaihdos on perheyrittäjälle ainutkertainen tapahtuma, joka tulee vain kerran elämässä eteen. Sukupolvenvaihdos tarkoittaa sitä, että lapsi tai muu perheenjäsen jatkaa perheyrityksen pyörittämistä siten, että omistajuus, johtajuus ja osaaminen siirtyy seuraavalle sukupolvelle. Sukupolvenvaihdokseen liittyy sekä pehmeitä, tunnepitoisia asioita kuin myös kovia, teknisempiä asioita, jotka pyörivät ikääntyneen yrittäjän kuin jatkajankin mielessä.

Sukupolvenvaihdoksen kovat asiat

Sukupolvenvaihdoksista puhuttaessa keskitytään hyvin pitkälti sukupolvenvaihdoksen suunnittelussa ja toteuttamisessa koviin eli teknisiin seikkoihin, joita ovat esimerkiksi rahoituksen hakeminen, vakuuksien riittävyys, yritysjärjestelyt, arvonmääritysraportti, yrityskaupan verotus, ennakkoratkaisun hakeminen verottajalta, kauppakirjan laatiminen, avioehto, testamentti ja osakassopimus. Sukupolvenvaihdoksen teknisiin asioihin onkin melko helppo saada ulkopuolista apua esimerkiksi omalta tilitoimistolta, yrityskaupan asiantuntijoilta, kehittämisyhtiön yritysneuvojalta tai liikkeenjohdon konsultilta. Edellä mainittujen lisäksi lakiasiaintoimistossa yhtiöoikeuden tai perhe- ja jäämistöoikeuden osaajat auttavat erilaisten sukupolvenvaihdoksen sopimusten laadinnassa tai ennakkoratkaisun hakemisessa verottajalta. Jatkaja saattaa tarvita ulkopuolista apua myös liiketoimintasuunnitelman kirjoittamiseen ja kannattavuus- ja rahoituslaskemien tekemiseen vieraan pääoman rahoitusta haettaessa. Ulkopuolinen omistajanvaihdoksen osaaja voi auttaa laatimaan sukupolvenvaihdossuunnitelman toteuttamisen, rahoituksen ja verotuksen eri vaihtoehdoista perheyhtiön päättäjille.

Sukupolvenvaihdoksen pehmeät asiat

Sukupolvenvaihdosten suunnittelussa ja toteuttamisessa tunnepitoset asiat jäävät perheenjäsenten välisissä keskusteluissa liian vähälle huomiolle. Sukupolvenvaihdoksen suunnittelua edistää, mikäli luopujalla (vanhemmalla) ja jatkajalle (aikuisella lapsella) on mahdollisimman avoin keskustelukulttuuri. Luopujan ei saisi pitää itsestäänselvyytenä, että seuraava sukupolvi on halukas jatkamaan perheyrityksen yritystoimintaa. Jatkajan motivaatiosta, sitoutumisesta perheyhtiöön, tulevaisuudensuunnitelmista ja urasuunnitelmista pitää uskaltaa keskustella avoimesti päivällispöydässä. Jatkajan sitoutumista perheyhtiöön edistää, jos hänellä on oman puolison ja perheen tuki vahvana taustalla sekä luopuja sitoutuu mentoroimaan jatkajaa erikseen sovituissa mentorointitapaamisissa sukupolvenvaihdoksen jälkeenkin.

Luopujalla ja jatkajalla pitäisi olla yhteinen tahtotila, että perheyhtiön toiminta jatkuu nuoremman polven ottaessa vetovastuu. Luopujalla voi olla suuri luopumisen tuska omasta elämäntyöstään. Luopujaa voi askarruttaa, mitä hän alkaa tekemään vetäjän vaihdoksen jälkeen. Usein luopuminen elämäntyöstä voi käytännössä tarkoittaa myös putoamista sosiaaliseen tyhjyyteen, kun kalenterissa ei enää olekaan työmaapalavereita, alihankkijoiden tapaamisia ja verkostoitumisiltoja erilaisissa luottamustehtävissä.

Hiljaisen tiedon siirtyminen jatkajalle

Sukupolvenvaihdoksen ehdottomia etuja on se, että nuorempi polvi on saanut hiljaista tietoa yritystoiminnasta jo useiden vuosien ajalta. Perheen päivällispöydässä on saatettu keskustella myynnin kehityksestä, markkinointitoimenpiteistä tai tilinpäätöksestä tai nuorempi polvi on saattanut olla perustajayrittäjän mukana esimerkiksi liikeneuvottelussa, asiakaskäynnillä, pankkikäynnillä tai tukkukäynnillä. Osaamista on siis siirtynyt nuoremmalle polvelle jo varhaisella iällä. Johtajuuden siirtoon voi tapahtua yhdellä kerralla, kun kaupparekisteriin ilmoitetaan uuden toimitusjohtajan nimi. Käytännössä nuorempi polvi on oppinut tekemään perheyhtiössä jo monenlaisia lattiatason työtehtäviä jo TET-harjoitteluissa, kesälomilla ja opiskelujensa ohessa. Vähitellen nuorempi polvi on mahdollisesti saanut jo työmaapäällikkö tai muun päällikkö roolin perheyhtiössä.

Sukupolvenvaihdoshuojennus

Sukupolvenvaihdokseen liittyy erityispiirteenä, että luopujalla on mahdollisuus saada osakkeiden luovutusvoitto verovapaana. Jotta sukupolvenvaihdoshuojennus on verotuksessa mahdollinen, niin seuraavien neljän kriteerin tulee täyttyä. Ensinnäkin jatkajana täytyy olla luopujan lapsi, muu rintaperillinen, sisar, veli, sisarpuoli, velipuoli tai lapsi ja tämän aviopuoliso yhdessä. Toiseksi jatkajalle täytyy luovuttaa vähintään 10 prosentin omistusosuus henkilöyhtiöstä tai osakeyhtiön osakekannasta. Omistuksen siirto voidaan tehdä toki myös vaiheittain. Kolmanneksi jatkajan täytyy sitoutua jatkamaan perheyhtiön yritystoimintaa päättävässä roolissa, joko hallituksessa tai toimitusjohtajana, vähintään viisi vuotta omistuksen siirron jälkeen. Neljänneksi osakeyhtiön osakkeet tai henkilöyhtiön yhtiöosuudet ovat olleet yhteensä yli kymmenen vuotta luovuttajan omistuksessa. Toiminimi ei ole yhtiö, eikä sukupolvenvaihdoshuojennusta siis

ole mahdollista hyödyntää toiminimessä.

Sukupolvenvaihdoksen suunnittelussa, toteuttamisessa ja jälkihoitovaiheessa on monta yksityiskohtaa, joista huolellisesti laadittu sukupolvenvaihdossuunnitelma ja asiantuntijoiden käyttäminen keskusteluapuna mieltä askarruttavista asioista, edistää onnistunutta ja menestyksellistä sukupolvenvaihdosta.

*Kirjoitus on osa Euroopan Unionin osarahoittamaa Ratkaisuja maaseudun koneyritysten jatkuvuuteen ja kilpailukykyyn – RATKI-hanketta.***Taru Huhtala**
KTT, asiantuntija TKI,
Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Kirjoittaja on omistajanvaihdosasiantuntija Seinäjoen ammattikorkeakoulussa.