

Sukupolvenvaihdoksen pehmeät asiat

Sukupolvenvaihdosten suunnittelussa ja toteuttamisessa tunnepitosekaiset 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 itsestään selvyytenä, että seuraava sukupolvi on halukas jatkamaan perheyhtymän yritystoimintaa. Jatkajan motivaatiosta, sitoutumisesta perheyhtymään, tulevaisuudensuunnitelmista ja urasuunnitelmista pitää uskaltaa keskustella avoimesti päivällispöydässä. Jatkajan sitoutumista perheyhtymään edistää, jos hänellä on oman puolison ja perheen tuki vahvana taustalla sekä luopuja sitoutuu mentoroimaan jatkajaa erikseen sovitussa mentorointitapaamisissa sukupolvenvaihdoksen jälkeenkin.

Luopujalla ja jatkajalla pitäisi olla yhteinen tahtotila, että perheyhtymän 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 tyhjiyteen, 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 perheyhtymässä jo monenlaisia lattiatasen työtehtäviä jo TET-harjoituksissa, kesäloilla ja opiskelujensa ohessa. Vähitellen nuorempi polvi on mahdollisesti saanut jo työmaapäällikkö tai muun päällikkö roolin perheyhtymässä.

Sukupolvenvaihdoshuojennus

Sukupolvenvaihdokseen liittyy erityispiirteenä, että luopujalla on mahdollisuus saada osakkeiden luovutusvoitto verovapaana. Jotta sukupolvenvaihdoshuojennus on verotuksessa mahdollinen, niin seuraavien neljän kriteerin tulee täytyä. 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 perheyhtymän 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.

Sukupolvenvaihdon 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.