



**Τοποθέτηση Προέδρου Ε.Β.Ε.Π. & Π.Ε.Σ.Α., Βασίλη Κορκίδη, στο πλαίσιο της διαδικτυακής συνάντησης εργασίας του ΥΑΝΕΠ με θέμα:**

**«Διαμόρφωση Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τη προώθηση της διαδικασίας διαδοχής/μεταβίβασης επιχειρήσεων»**

Πρώτη φορά τοποθετήθηκα δημόσια για τις οικογενειακές επιχειρήσεις σε πανευρωπαϊκό επίπεδο το 2017, στο πλαίσιο της ακροαματικής διαδικασίας της Ε.Ο.Κ.Ε. με θέμα: **«Η Δυναμική των Οικογενειακών και Παραδοσιακών Επιχειρήσεων στην Ενίσχυση της Ανάπτυξης και της Οικονομικής Μεγέθυνσης στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια».**

Η συζήτηση επί του θέματος αυτού έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για εμένα, καθώς προέρχομαι από μια οικογενειακή επιχείρηση. Γνωρίζω, ως εκ τούτου, σε βάθος τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα μιας οικογενειακής επιχείρησης, όπως, επίσης, από τα βιώματά μου, εύκολα αναγνωρίζω τα προβλήματα και τις προκλήσεις που αυτή μπορεί να αντιμετωπίσει σε διάφορες συγκυρίες, είτε ευμάρειας, είτε κρίσης.

Οι οικογενειακές επιχειρήσεις δεν έχουν περιβληθεί με έναν κοινά αποδεκτό ορισμό, παρότι θεωρούνται η παλαιότερη μορφή επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ο χαρακτηρισμός «οικογενειακή επιχείρηση» βασίζεται στη συμμετοχή της οικογένειας στην επιχείρηση, το ποσοστό ιδιοκτησίας της οικογένειας και τη συμμετοχή μελών της οικογένειας στη διοίκηση. Στο πλαίσιο αυτό, υπάρχουν τρεις διαστάσεις που χρειάζεται να πληρούνται, ώστε μια επιχείρηση να μπορεί να χαρακτηριστεί οικογενειακή: πρώτον, η ιδιοκτησία και η διοίκηση από την οικογένεια, δεύτερον, η ενεργή εμπλοκή των μελών της οικογένειας στην επιχείρηση και τρίτον, η διαδοχή των γενεών. Το επισημαίνω αυτό, γιατί εφόσον δεν υπάρχει σαφής ορισμός δυσχεραίνει η διαδικασία καταγραφής τους. Κι ενώ σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελούν ένα πολύ δυναμικό τμήμα της οικονομίας, δεν έχουν υποστηριχθεί με ένα νομοθετικό πλαίσιο και κανονισμούς, ούτε έχουν συμπεριληφθεί στις ευρωπαϊκές στατιστικές, ώστε να συλλέγονται δεδομένα για αυτές από τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες.

Η λειτουργία μιας οικογενειακής επιχείρησης έχει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Σ' αυτή την αδιαίρετη δυάδα οικογένεια και επιχείρηση, οι στόχοι περιπλέκονται. Διότι, ενώ ο στόχος της



οικογένειας είναι η ανάπτυξη και η ευημερία των μελών της, η επιχείρηση αποσκοπεί στο κέρδος.

Η οικογενειακή επιχείρηση αποτελεί ένα δυναμικό σύστημα σχέσεων που αποτελείται από διάφορα υποσυστήματα, δηλαδή την επιχείρηση ως μονάδα, την οικογένεια, αλλά και τα άτομα-μέλη που εμπλέκονται και αλληλοεπιδρούν με την τοπική κοινωνία. Παρά το γεγονός δε ότι κάθε υποσύστημα έχει τη δική του ταυτότητα, τους ειδικούς σκοπούς, όλα βρίσκονται σε σχέση αλληλεξάρτησης με μια ενιαία κουλτούρα και ένα συγκεκριμένο πλέγμα στόχων. Από τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα της οικογενειακής επιχείρησης είναι η δέσμευση των μελών στον κοινό στόχο.

Η αφοσίωση των μελών και των διαδόχων στις βασικές αρχές και τη στρατηγική που οραματίστηκε ο ιδρυτής, προσδίδει στην επιχείρηση ένα σταθερό καθοδηγητικό πλαίσιο. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι εμποτίζονται με την οικογενειακή κουλτούρα, τη φιλοσοφία με τις ιδιαίτερες αξίες και τα ήθη που έχουν διαμορφωθεί. Για να το πω, όπως θα το έλεγαν οι ίδιοι, «πονάνε την επιχείρηση». Γι' αυτό και η παροχή άμισθης εργασίας είναι πολύ συχνό φαινόμενο στις επιχειρήσεις αυτές. επικρατεί, δηλαδή, ένας περισσότερο ανθρωποκεντρικός και λιγότερο γραφειοκρατικός προσανατολισμός.

### **Οι οικογενειακές αξίες κυριαρχούν και μεταφέρονται στην επιχείρηση.**

Το γεγονός, μάλιστα, ότι ο μακροπρόθεσμος προγραμματισμός διαμορφώνεται από το σύνολο των εμπλεκόμενων μελών αυξάνει το αίσθημα της συμμετοχής και δημιουργεί τις κατάλληλες προϋποθέσεις για να εργάζονται σε ένα σταθερό περιβάλλον. Όλα αυτά κάνουν αυτές τις οικογενειακές επιχειρήσεις να επιτυγχάνουν, να καρποφορούν και να σηματοδύουν με το αποτύπωμά τους την εξέλιξη τους στην πορεία των χρόνων.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, υπολογίζεται ότι τουλάχιστον το **15% από τις 1.000 μεγαλύτερες επιχειρήσεις συγκαταλέγεται στις οικογενειακές**. Δυο γνωστά παραδείγματα σε όλους είναι η Αμερικανική αυτοκινητοβιομηχανία Ford και η εταιρεία καλλυντικών Estee Lauder. Ο William Clay Ford Jr. είναι σήμερα επικεφαλής της αυτοκινητοβιομηχανίας που ίδρυσε πριν από έναν αιώνα ο προπάππος του Henry Ford και ο William Lauder ανέλαβε το 2009 επικεφαλής στην εταιρεία που ίδρυσε η γιαγιά του Estee Lauder.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας εθνικών ενώσεων που εκπροσωπούν τις οικογενειακές επιχειρήσεις, European Family Businesses (EFB) συμπεριλαμβανομένων των μικρών, μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων, **η Ευρώπη έχει περίπου 14 εκατομμύρια οικογενειακές επιχειρήσεις που παρέχουν πάνω από 60 εκατομμύρια θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα και παράγουν πάνω από το 70% του ΑΕΠ.**

Στην Ελλάδα οι οικογενειακές επιχειρήσεις αποτελούν βασικό κύτταρο της εγχώριας επιχειρηματικότητας. Δυστυχώς, όμως, η ΕΛΣΤΑΤ δεν παρέχει σαφή στοιχεία για αυτές. Για τον λόγο αυτό, προσεγγίζονται, μεταξύ άλλων, από το μέγεθος της αυτοαπασχόλησης σε σχέση με τα συμβοηθούμενα μέλη.

### **Θα αναφέρω χρήσιμα στοιχεία που έχουμε στη διάθεσή μας για το εμπόριο που συγκεντρώνει:**

- το 31.6% του συνόλου των εργοδοτών (73.524 άτομα),
- το 30.3% των αυτοαπασχολουμένων (160.038 άτομα) και
- το 37.5% των συμβοηθούμενων μελών (29.977 άτομα) της συνολικής μη αγροτικής απασχόλησης.

Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου, από το 2016 σημειώθηκε μια πολύ ισχυρή μείωση των συμβοηθούμενων μελών, κυρίως των αρρένων, γεγονός που υπονοεί μια σχέση υποκατάστασης μεταξύ των μέχρι πρότινος ιδιοκτητών και των συμβοηθούμενων μελών. Η άποψη συνεπικουρείται από τις διεργασίες διαδοχής στις επιχειρήσεις, όπου ο παλαιότερος ή αρχικός ιδιοκτήτης συνταξιοδοτήθηκε, είτε εξαιτίας της συμπλήρωσης των ορίων ηλικίας είτε



υπό το φόβο δυσμενέστερων μεταβολών στο συνταξιοδοτικό σύστημα στο μέλλον, μεταβιβάζοντας την κυριότητα τής επιχείρησης σε μέλη τής οικογένειάς του.

**Μπορούμε να ισχυριστούμε την ιδιαίτερη συμβολή τής οικογενειακής επιχείρησης στην περιφερειακή ανάπτυξη της Ελλάδας, από την περιφερειακή κατανομή των συμβοηθούτων μελών, που κατά προσέγγιση και προ πανδημίας, έχει ως εξής:**

- Ανατολική Μακεδονία και Θράκη: 1.426 συμβοηθούντα μέλη
- Κεντρική Μακεδονία: 5.597
- Δυτική Μακεδονία: 282
- Ήπειρος: 1.120
- Θεσσαλία: 2.777
- Ιόνιοι Νήσοι: 1.231
- Δυτική Ελλάδα: 2.432
- Στερεά Ελλάδα: 2.613
- Αττική: 5.608
- Πελοπόννησος: 1.974
- Βόρειο Αιγαίο: 1.192
- Νότιο Αιγαίο: 823
- Κρήτη: 2.903 συμβοηθούντα μέλη

Η διατήρηση θέσεων εργασίας -κυρίως σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο- αποτελεί έναν από τους βασικότερους λόγους που καθιστούν την μεταβίβαση αυτών των επιχειρήσεων ιδιαίτερα ευεργετική για την οικονομία.

Τα οφέλη από τη μεταβίβαση είναι πολλά, καθώς τα κεφάλαια που είχε επενδύσει ο προηγούμενος ιδιοκτήτης δεν χάνονται, ενώ σε σύγκριση με την ίδρυση μιας νέας επιχείρησης, μεταφέρεται η συσσωρευμένη τεχνογνωσία και το πελατολόγιο στον επόμενο κάτοχο και μειώνεται το επιχειρηματικό ρίσκο. Η σημασία των μεταβιβάσεων ενισχύεται και από τα συμπεράσματα εμπειρικών μελετών που εντοπίζουν την αυξημένη θνησιγένεια των επιχειρήσεων κυρίως στις νεοεισερχόμενες στην αγορά επιχειρήσεις. Οι νέες επιχειρήσεις **«start ups»** που δεν έχουν αποκτήσει ακόμα εμπειρία και γνώση είναι περισσότερο ευάλωτες και διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να κλείσουν σε σχέση με τις παλαιότερες **«follow ups»**. Εξάλλου, σύμφωνα με ορισμένους οικονομολόγους, ο «θάνατος» μιας επιχείρησης έχει πολλαπλασιαστική επίδραση στην αγορά, ενδέχεται, δηλαδή, να προκαλέσει μελλοντικούς «θανάτους» και μείωση των εισοδημάτων στην περιοχή. Αυτή η προσέγγιση επιβεβαιώνεται εμπειρικά και από τις μελέτες – καταγραφές του ΙΝ.ΕΜ.Υ της Ε.Σ.Ε.Ε. για τα κλειστά καταστήματα τα τελευταία 10 χρόνια, όπου έχει διαπιστωθεί η δημιουργία «γειτονιών» λουκέτων.

Γίνεται σαφές ότι το «πρόβλημα» της μεταβίβασης αποτελεί παράγοντα που σχετίζεται με την θνησιγένεια των επιχειρήσεων. **Ήδη από το 1994 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισημαίνει ότι ένα ποσοστό 10% των αιτήσεων για κήρυξη πτώχευσης στην επικράτεια της Ε.Ε., οφείλεται σε κακή διαχείριση της διαδοχής.**

Το ζήτημα της **«Μεταβίβασης-Διαδοχής»** έχει πολλές διαστάσεις. Η πολυπλοκότητά του υπονοείται ήδη από τη συμπληρωματική χρήση των δύο εννοιών. **Για να αποσαφηνίσουμε τους δύο όρους πρέπει να λάβουμε υπόψη μας τα εξής:**

Η μεταβίβαση αναφέρεται κυρίως στη διαδικασία μεταφοράς των υλικών και άυλων αντικειμένων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που συγκροτούν την έννοια της επιχείρησης, και τις θεσμικές διαστάσεις αυτής της διαδικασίας.

Η διαδοχή αναφέρεται στην αλλαγή τού προσώπου που κατέχει την ιδιοκτησία και που συνήθως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι και το πρόσωπο που αναλαμβάνει τον βασικό ηγετικό-διοικητικό ρόλο μέσα στην επιχείρηση.



Η μεταβίβαση ως μεταφορά της ιδιοκτησίας μιας επιχείρησης υπόκειται σε ένα θεσμικό πλαίσιο που καθορίζει τις νομικές και φορολογικές διαστάσεις της διαδικασίας, οι οποίες ενδέχεται είτε να τη διευκολύνουν είτε να τη δυσχεραίνουν.

Για τον επιχειρηματία που ενδιαφέρεται να μεταβιβάσει την επιχείρησή του, η γνώση του θεσμικού πλαισίου αποτελεί προφανώς προϋπόθεση για έναν επιτυχή προγραμματισμό της μεταβίβασης.

Για το κράτος που ενδιαφέρεται να ενισχύσει τη μικρή και μεσαία επιχειρηματικότητα, η αντιμετώπιση των δυσχερειών που απορρέουν από την περιπλοκότητα των σχετικών με τη μεταβίβαση διαδικασιών, ή /και την υψηλή σε πολλές περιπτώσεις φορολογική επιβάρυνση των μεταβιβάσεων, θα πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα, λαμβάνοντας κανείς υπόψη το ήδη ιδιαίτερα δυσμενές οικονομικό περιβάλλον λειτουργίας των πολύ μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Μια από τις πολύ σημαντικές πρωτοβουλίες που έχουν αναληφθεί για τη στήριξή τους, ήταν για παράδειγμα, η υλοποίηση δράσεων διαχείρισης της ηλικίας στο ελληνικό εμπόριο. Έχει βοηθήσει επί της ουσίας πολλούς μικρομεσαίους επιχειρηματίες σε πολύπλοκα και ευαίσθητα ζητήματα με την παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης πρώτον, σε διαδικασίες μεταβίβασης ή αποχώρησης ή διαδοχής μιας εμπορικής επιχείρησης, δεύτερον σε ζητήματα διευκόλυνσης της εισόδου και εξέλιξης των νέων εργαζομένων και τρίτον σε ζητήματα διατήρησης και βελτίωσης της ποιότητας της απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία απασχολούμενων στον κλάδο. Τέτοιου είδους δράσεις μπορούν να συμβάλουν καταλυτικά στην επίλυση πολλών προβλημάτων.

#### **Στο πλαίσιο αυτό θα επισημάνω τα παρακάτω σημεία:**

- Η ύπαρξη εθνικού σχεδίου διαδοχής θεωρείται βασικός παράγοντας επιτυχίας μιας μεταβίβασης. Στη μελέτη της ετήσιας έκθεσης του ελληνικού εμπορίου το 2016 που εκπονήθηκε από το ΙΝ.ΕΜ.Υ της ΕΣΣΕ για τις δράσεις της διαχείρισης ηλικίας στο ελληνικό εμπόριο, αποτυπώθηκε ότι η έλλειψη συγκεκριμένου σχεδίου διαδοχής, χαρακτηρίζεται ως ο σημαντικότερος λόγος που σε πολλές περιπτώσεις η διαδοχή αποτυγχάνει και ανακόπτεται η εξέλιξη της επιχείρησης στην επόμενη γενιά.
- Ζήτημα κομβικής σημασίας, που συνδέεται με τον προγραμματισμό της διαδοχής στις οικογενειακές επιχειρήσεις είναι, επίσης, ο προγραμματισμός της κληρονομιάς, αφού η δίκαιη κατανομή της οικογενειακής περιουσίας, αποτελεί παράγοντα που συνδέεται με τη διατήρηση των καλών οικογενειακών σχέσεων. Ταυτόχρονα, είναι σημαντικό το γεγονός ότι οι περισσότεροι ιδιοκτήτες οικογενειακών επιχειρήσεων, έχουν επενδύσει το μεγαλύτερο μέρος της περιουσίας τους μέσα στην επιχείρηση. Όταν ο ιδιοκτήτης έχει περισσότερους από έναν απογόνους, εγείρεται πάντα το ζήτημα του δικαίου επιμερισμού των περιουσιακών στοιχείων.
- Από τη μελέτη που εκπονήθηκε στο πλαίσιο των δράσεων της ΕΣΣΕ για τη διαχείριση ηλικίας στο εμπόριο έχουμε χρήσιμα συμπεράσματα που θα μπορούσαμε, κάποια άλλη στιγμή, να τα συζητήσουμε αναλυτικά. Θα αναφέρω, ωστόσο, κάποια σημεία που έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, κυρίως για να κατανοήσουμε πως αντιμετωπίζουν οι μικρομεσαίες οικογενειακές επιχειρήσεις τη διαδικασία μεταβίβασης και διαδοχής.
  - Το υψηλό οικονομικό κόστος της διαδικασίας μεταβίβασης φαίνεται ότι αποτελεί βασικό εμπόδιο στην αύξηση του αριθμού των μεταβιβάσεων. Σε ό,τι αφορά το νομικό και φορολογικό καθεστώς των μεταβιβάσεων χρειάζεται να πραγματοποιηθούν σημαντικές τροποποιήσεις προς την κατεύθυνση της διευκόλυνσης των επιχειρηματιών που επιθυμούν να μεταβιβάσουν την επιχείρησή τους αλλά και των διαδόχων τους. Η απλοποίηση του θεσμικού πλαισίου, και η δραστική μείωση του κόστους των μεταβιβάσεων αναδεικνύεται σε βασική προτεραιότητα μιας πολιτικής διευκόλυνσης της επιχειρηματικότητας.
  - Ανεπαρκής ενημέρωση. Βασική διαπίστωση που προκύπτει από τη μελέτη είναι η απουσία επαρκούς και έγκαιρης ενημέρωσης των ιδιοκτητών που επιθυμούν να μεταβιβάσουν την επιχείρησή τους για τις διαστάσεις του ζητήματος και τα πιθανά εμπόδια.
  - Η διαδικασία απαιτεί την καθοδήγηση από ειδικούς (Λογιστές, Δικηγόροι). Η περιπλοκότητα της διαδικασίας καθιστά αναγκαία την εξ αρχής καθοδήγηση και συμμετοχή «ειδικού» λογιστή και δικηγόρου στον σχεδιασμό και τη διεκπεραίωση των σχετικών διαδικασιών.





Καθώς η πολιτεία καθυστερεί, λοιπόν, ή και αναβάλλει πολλές φορές ουσιαστικές προτεινόμενες από εμάς αλλαγές, οι φορείς εκπροσώπησης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων οφείλουμε να αναλάβουμε ενεργό δράση αναφορικά με το ζήτημα των μεταβιβάσεων.

- Δράσεις ευαισθητοποίησης των εμπόρων- επιχειρηματιών για τα ζητήματα σχετικά με την μεταβίβαση.
- Δράσεις ενθάρρυνσης των εμπόρων επιχειρηματιών για προγραμματισμό της μεταβίβασης.
- Δράσεις για τη παροχή των κατάλληλων μέσων που θα βοηθήσουν τους έμπορους-επιχειρηματίες να προετοιμάσουν την μεταβίβαση της επιχείρησής τους.

Στόχος μας, λοιπόν, είναι να κάνουμε την Ελλάδα μια «φιλόξενη αγορά» για τις οικογενειακές επιχειρήσεις. Γι' αυτές τις επιχειρήσεις που λειτουργούν ως «μακροπρόθεσμοι επενδυτές» για την ελληνική οικονομία, στην προσπάθειά τους να δημιουργήσουν «κάτι» για την επόμενη γενιά.

Οφείλουμε να τις στηρίξουμε να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που απορρέουν από την παγκοσμιοποιημένη αγορά, ώστε μέσα από την κατάλληλη οργάνωσή τους να αναπτυχθούν και να συνεισφέρουν ακόμη περισσότερο στην οικονομική μεγέθυνση του τόπου.

Παρά τη κεντρική, ωστόσο, σημασία της διαδοχής στην οικογενειακή επιχείρηση, τα αριθμητικά δεδομένα σε παγκόσμιο επίπεδο, δείχνουν ότι το ποσοστό των οικογενειακών επιχειρήσεων που αποδεικνύονται μακρόβιες είναι συγκριτικά χαμηλό. **Συγκεκριμένα, σύμφωνα με πρόσφατα στατιστικά στοιχεία μόλις το 30% των οικογενειακών επιχειρήσεων υπολογίζεται ότι περνάει με επιτυχία στα χέρια της δεύτερης γενιάς, και περίπου το 15% έχουν περάσει με επιτυχία στη τρίτη γενιά, ενώ μακροβιότερες καταλήγουν να είναι μόνο 3 στις 100 επιχειρήσεις.**

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναλάβει σημαντικές πρωτοβουλίες μέχρι τώρα για τη στήριξη και ενίσχυση των οικογενειακών επιχειρήσεων. Επιγραμματικά και χρονικά από το 1993 έως το 2012 έχουν υπάρξει 21 ενέργειες της ΕΕ στο κρίσιμο για την βιωσιμότητα των οικογενειακών επιχειρήσεων ζήτημα της μεταβίβασης.

Το «**Small Business Act**» υπογράμμισε τον καθοριστικό ρόλο των οικογενειακών επιχειρήσεων στην οικονομία και την ανάγκη να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Υλοποίησε συγκεκριμένες δράσεις για να καταγράψει την ανάγκη και τη μορφή των πολιτικών, που χρειάζεται να προωθηθούν προς όφελος των οικογενειακών επιχειρήσεων, ιδιαίτερα των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.

Υπάρχουν, επίσης, καταγεγραμμένες καλές πρακτικές από άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ζητήματα φορολογίας, θεσμικού πλαισίου, μεταφοράς επιχειρησιακής γνώσης, πολιτικής πίεσης, μάντζμεντ και επιχειρηματικότητας, οικογενειακής διακυβέρνησης.

Χρειάζεται να τα δούμε όλα αυτά. Και για να γίνω συγκεκριμένος, να δούμε, για παράδειγμα, ποιες είναι οι επιπτώσεις της μείωσης των φόρων κληρονομιάς και δωρεάς στην Ελλάδα όπως έχει προηγηθεί σε χώρες όπως είναι η Ισπανία, η Πορτογαλία, η Μάλτα, η Αυστρία και η Νορβηγία. Να δούμε σε συγκριτικό πλαίσιο την επίδραση του θεσμικού πλαισίου μεταβίβασης και διαδοχής σε χώρες όπως είναι η Αυστρία ή η Γαλλία.

Διότι, αναφορικά με την φορολογία τους στη τελευταία παγκόσμια φορολογική έρευνα της KPMG για τις οικογενειακές επιχειρήσεις η οποία αναλύει τη φορολογική επιβάρυνση επί της μεταβίβασης οικογενειακών επιχειρήσεων σε 42 χώρες, αποτυπώθηκε ότι η χώρα μας βρισκόταν μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών με την υψηλότερη φορολογία στις μεταβιβάσεις οικογενειακών επιχειρήσεων, είτε λόγω θανάτου, είτε λόγω δωρεάς. **Πλέον όμως η ελληνική νομοθεσία προβλέπει απαλλαγές από τον αναλογούντα φόρο όχι μόνο στις δύο αυτές περιπτώσεις, αλλά προβλέπει αφορολόγητο όριο 800.000 ευρώ και φορολογικές ελαφρύνσεις χωρίς εμπόδια με το βαθμό συγγένειας των δύο εμπλεκόμενων μερών, αφού συμπεριλαμβάνει παππούδες και εγγόνια, χωρίς να μεσολαβούν απαραίτητως οι πατεράδες ή μανάδες.**



Τα επισημαίνω αυτά γιατί η αυξημένη φορολογία, αλλά κυρίως η αβεβαιότητα σχετικά με το φορολογικό καθεστώς, εξαιτίας των συνεχόμενων αλλαγών ώθησαν στο πρόσφατο παρελθόν ένα μεγάλο αριθμό οικογενειακών επιχειρήσεων στη μεταφορά των εταιρειών σε άλλες γειτονικές και μη χώρες με ευνοϊκότερο περιβάλλον και φορολογική σταθερότητα.

Σύμφωνα, τέλος, με την πιο πρόσφατη μελέτη ειδικών εμπειρογνομόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε ζητήματα οικογενειακών επιχειρήσεων, κύριος στόχος σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο πρέπει να είναι η λήψη μέτρων για τη δημιουργία ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος προς αυτές, ιδιαίτερα στους τομείς της φορολογίας, του επιχειρησιακού δικαίου και του εκπαιδευτικού συστήματος.

Αυτό, όμως, που προέχει τώρα για εμάς είναι, μετά τις τελευταίες ευνοϊκές μεταρρυθμίσεις να ξεκινήσουμε μια ευρύτερη καμπάνια ενημέρωσης, σχετικά με τη σημασία των οικογενειακών επιχειρήσεων, κυρίως, για αυτές που έχουν πληγεί από μια μακροχρόνια περίοδο λιτότητας και πανδημίας. **Το παρόν και το μέλλον, επιβάλλει οι οικογενειακές επιχειρήσεις να μεταβιβαστούν και να μεταβούν ανταγωνιστικά και βιώσιμα σε μια νέα ψηφιακή και κυκλική, Ευρωπαϊκή οικονομία.**