

O variantách uspořádání podnikatelského seskupení

Stanislava Černá*

1 Podřízené a nepodřízené podnikatelské seskupení

Podnikatelským seskupením ve smyslu zákona o obchodních korporacích¹ (§ 71 až § 91) se chápe seskupení právně samostatných obchodních korporací spojených vztahy ovládaní či jednotného řízení. Jde tudíž o *hierarchicky uspořádanou skupinu*, na jejímž vrcholu stojí osoba (případně osoby jednající ve shodě), která ostatní členy ovládá či – navíc – i jednotně řídí. Implicitně zákon rozlišuje *dva typy* podnikatelských vertikálních seskupení. Prvé je spojeno (pouze) vztahy ovládaní a zákonná úprava pro ně nemá zvláštní název. V dalším textu je označuji jako „*ovládaná skupina*“. Další podnikatelské seskupení je vyššího typu (co do vnitřní homogenity) a zákon je označuje jako „*koncern*“ (§ 79 z. o. k.). Kromě vertikálního propojení jsou možné v rámci podnikatelského seskupení i vazby vzájemné majetkové účasti mezi jednotlivými dceřinými či vnukovskými (či dále kontrolovanými) společnostmi² probíhající „po horizontále“ či křížově. Největší podnikatelská seskupení tvoří z hlediska vzájemných vazeb velmi složité struktury.

České právo podnikatelských seskupení je ve srovnávacím pohledu obecnější v tom, že jeho osobní působnost zahrnuje všechny ovládané či řízené obchodní korporace bez rozlišení jejich právní formy. V praxi ale budou jeho adresáty zejména kapitálové společnosti. Naproti tomu například švýcarská doktrína, když definuje podřízený koncern, uvádí, že tento pojem označuje efektivně prosazované podřízení právně samostatných *kapitálových* společností řídicí společnosti za úče-

lem vytvoření podnikatelsky činné hospodářské jednotky.³ I německé koncernové právo je především *právem akciovým*⁴, resp. je jeho součástí, přičemž na ovládanou či řízenou společnost s ručením omezeným se vztahuje převážně cestou obdobné aplikace koncernového akciového práva.

V praxi se lze setkat i s podnikatelskými *seskupeními horizontálního typu*, resp. s tzv. nepodřízenými koncerny. Výslovně se o nich zmiňuje německý akciový zákon (§ 18 odst. 2 AktG), podle něhož jsou koncernem i právně samostatné podniky podřízené jednotnému řízení, aniž by byl jeden podnik na jiném závislý (*Gleichordnungskonzern, Koordinationskonzern*). Nepodřízený koncern se tudíž vyznačuje jednotným řízením na straně jedné a současně neexistencí ovládacích vazeb mezi jeho účastníky.⁵ Německý zákonodárce neváže na spojení vzájemně nepodřízených společností žádnou domněnku. Jeho existence musí být prokázána. Nepodřízený koncern vzniká nejčastěji na základě smlouvy, jíž se vzájemně nezávislé společnosti staví pod jednotné vedení. Nejde přitom o ovládací smlouvu, protože se jí nezakládá ovládaní, resp. řízení jedné smluvní strany druhou, ale většinou je jejím právním základem společnost občanského práva. Smluvním stranám ukládá povinnost usilovat o harmonizaci jejich chování nejčastěji v určeném okruhu jejich podnikatelské činnosti za účelem dosažení cíle stanovené ve smlouvě (§ 705 BGB). Vedle smluvního nepodřízeného koncernu mohou vznikat i tzv. *faktické nepodřízené koncerny*, pokud zúčastněné společnosti koordinují svůj postup nikoli na základě formálního smluvního ujednání, ale využívají takové nástroje, jako je třeba obsazování míst ve svých statutárních orgánech týmiž osobami, porady řídicích orgánů apod. Obdobně pohlíží na horizontální koncerny například i švýcarské právní prostředí, které považuje za jejich nejčastější právní základ úpravu jednoduché spo-

* Prof. JUDr. Stanislava Černá, CSc., je vedoucí Katedry obchodního práva Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze.

¹ Zák. č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech.

² V příspěvku je používán pro člena podnikatelského seskupení v ovládaném či řízeném postavení termín „společnost“ či „obchodní společnost“, neboť právě ony jsou nejčastějšími součástmi podnikatelských seskupení. To nemění nic na skutečnosti, že součástí seskupení mohou být i družstva, tedy všechny obchodní korporace.

³ Böckli, P. *Schweizer Aktienrecht* 4. vydání. Schulthess 2009, s. 1180.

⁴ K tomu Kraft, A., Kreuz, P.: *Gesellschaftsrecht*, Luchterhand 2000, s. 66 a násled.

⁵ Schmidt, K. *Gesellschaftsrecht*. 4. vydání. Carl Heymanns Verlag KG 2002, s. 945 a násled.

lečnosti (čl. 530 obligačního kodexu). Doktrína jim ale nepřikládá větší praktický význam.⁶

Právní prostor pro vytváření horizontálních seskupení vytváří i české právo zejména úpravou společenské smlouvy v občanském zákoníku či možností uzavírat inominátní smlouvy. Zahraniční (ani tuzemské) právo na takové seskupení neváže zvláštní práva a povinnosti koncernové povahy. Soudržnost horizontálního podnikatelského seskupení je zajišťována čistě smluvními nástroji a hrozbou uplatnění sjednaných sankcí. Zájmy každé ze zúčastněných společností jsou chráněny především povinností péče řádného hospodáře, která při sjednávání takových dohod váže bezvýjimečně členy jejích orgánů. Úprava náhrady újmy ve smyslu koncernového práva se nepoužije, neboť z povahy tohoto seskupení vyplývá, že zúčastněné společnosti nejsou vůči sobě ve vztahu ovládnutí, které by zakládalo možnost ovlivnění. To pochopitelně nevylučuje, aby některá ze zúčastněných společností byla vystavena vnějšímu ovlivnění. Teprve potom vznikne důvod pro aplikaci speciálních ustanovení koncernového práva, nikoli ale mezi členy nepodřízeného koncernu, ale mezi členem a jej ovlivňující osobou. Bude-li účelem dohod (i) sladění postupu na relevantním trhu, bude – podle okolností – taková dohoda „testována“ právem na ochranu hospodářské soutěže.

2 „Ovládaná skupina“ a koncern

Vrátíme-li se k hierarchicky uspořádaného podnikatelského seskupení, resp. k jeho nižší formě, pak lze říci, že ovládanou skupinou se rozumí takové podnikatelské seskupení, na jehož špičce stojí fyzická či právnická osoba, která může na jednotlivé obchodní společnosti, které jsou do něho začleněny, uplatňovat přímo či nepřímo rozhodující vliv. Ovládající osoba může uplatňovat svůj rozhodující vliv zvláště na jednotlivé společnosti, aniž by je současně podrobila jednotnému řízení, aniž by v rámci jednotné politiky koordinovala všechny či alespoň některé složky jejich podnikání, tudíž bez to, že by z nich ekonomicky učinila jednotný celek. Takové podnikatelské seskupení bude ovládanou skupinou, nebude však koncernem. Jeho hranice jsou tudíž dány vztahy přímého či nepřímého ovládnutí dceřiných, vnukovských a dalších společností stojících na nižších stupních struktury. Ovládaná skupina se na rozdíl od koncernu vyznačuje absencí dlouhodobé koncepční koordinace činnosti ovládaných obchodních společností v rámci jed-

notné politiky, tudíž absencí jednotného řízení skupiny.

Legální definici koncernu podává ustanovení § 79 ZOK. Podle jeho odst. 1 a 2: (1) *Jedna nebo více osob podrobených jednotnému řízení (dále jen „řízená osoba“)* jinou osobou nebo osobami (dále jen „řídící osoba“) tvoří s řídící osobou koncern. (2) *Jednotným řízením je vliv řídící osoby na činnost řízené osoby sledující za účelem dlouhodobého prosazování koncernových zájmů v rámci jednotné politiky koncernu koordinaci a koncepční řízení alespoň jedné z významných složek nebo činností v rámci podnikání koncernu.* Koncern je tudíž seskupení právně samostatných obchodních (převážně kapitálových) společností, které díky částečné či úplné koordinaci jednotlivých složek podnikání jeho členů tvoří *ekonomickou jednotku*. Konkrétněji, aby bylo podnikatelské seskupení koncernem, musí vykazovat níže uvedené materiální znaky.

Koncern musí spojovat jednotný (nikoli jediný) zájem. Vzhledem k tomu, že je seskupením subjektů, které jejich zakladatelé vytvořili v soukromém zájmu za účelem dosahování zisku, lze na nejvyšší úrovni považovat za společný dlouhodobý koncernový zájem dosažení a udržení hospodářského úspěchu seskupení na národním či globálním trhu, tedy dosažení dlouhodobé prosperity a stability seskupení. I když není koncern právním subjektem, ekonomické propojení jeho členů z něj vytváří ekonomický celek. To umožňuje pracovat s kategorií zájmu koncernu jako celku, kterou nelze bez dalšího ztotožňovat se zájmem osoby řídící koncern, či se zájmem jednotlivých řízených společností, ačkoli často se budou tyto zájmy shodovat.⁷

Dílčími zájmy koncernu směřujícími na naplnění cílů, pro něž byl koncern vytvořen, může být zejména prosazení se na konkrétním segmentu národního či globálního trhu, snížení dopadů podnikatelských rizik velkých investičních projektů vyčleněním jedné z řízených společností pro realizaci konkrétní operace či její rozložení na několik vybraných řízených společností, diverzifikace obchodního či výrobního zaměření umožňující snížit konjunkturální výkyvy atd.

Na úrovni konkrétního obchodního případu se pak nejvyšší koncernové cíle mohou zcela konkrétně projevit v zájmu koncernu na tom, aby řízená společnost přispěla ke stabilitě koncernu tím, že poskytne (a to i ke své újmě) jiné řízené společnosti v koncernu úvěr za nestandardních podmínek

⁶ Op. cit. sub 3, s. 1223.

⁷ Ruedin, R. Droit des sociétés. Staempfli SA Bern 2007, s. 431 a násl.

či finanční záruku, podpořila expanzi jiné společnosti na cílový trh, uzavřela s ní smlouvu za méně výhodných podmínek, než jakých by dosáhla mimo koncern, postoupila jí část své klientely, zajímavý produkt atd. Jednat v koncernovém zájmu a podřídit se k vlastní újmě vlivu řídicí osoby může řízená společnost, resp. člen jejího orgánu pouze za podmínky, že je předpoklad, že tato újma bude v rámci koncernu jiným členem koncernu, který tak opět činí v koncernovém zájmu, zahlazena.

Koncernový zájem je na nejvyšší úrovni sice společný pro všechny, kdo jsou jeho součástí, neboť na celkové dlouhodobé prosperitě koncernu se konec konců shodnou všichni, v konkrétních projevech může ale protirečit zájmu řízené společnosti a jen pro tyto „vyšší koncernové“ cíle lze za zákonem stanovených podmínek vlastní zájem řízené společnosti potlačit. Existenci koncernového zájmu musí řídicí osoba prokázat, resp. zdůvodnit, aby mohla využít výhod, který zákonodárce otvírá koncernovému uspořádání (zejména specifický způsob vyrovnání újmy v rámci koncernu).

Zájem koncernu je tudíž vnitřně *strukturován*. Nejvyšší strategický dlouhodobý zájem koncernu na hospodářské prosperitě a stabilitě koncernového celku se může projevit na nižší hladině obecnosti v dílčích zájmech teritoriálních, personálních, sociálních a dalších. Vnitřní zájmové členění se pak může projevit v různém vnitřním uspořádání podnikatelského seskupení.

Materiálním znakem koncernu je i *jednotná politika*. Ta je souborem právních i mimoprávních nástrojů, jejichž funkcí je prosadit koncernový zájem. K tomu se v praxi využívají nejen prostředky ryze právní či ekonomické, ale i politické či společenské. Využití jednotlivých nástrojů a jejich skladba je věcí volby řídicí osoby. V praktické rovině je důkazem existence jednotné koncernové politiky především jednotná strategie koncernu schválená na úrovni nejvyšších orgánů jednotlivých řízených společností i na úrovni osoby řídicí koncernu (je-li obchodní společností). Tuto praxi volí např. francouzské prostředí, jehož koncernová koncepce byla do jisté míry inspirací pro tuzemského zákonodárce. Schvalované dokumenty zachycující jednotnou politiku by měly obsahovat i její cíle a základní nástroje a metody řízení, jimiž má být stanoveného cíle dosaženo.

Jednotným řízením se rozumí řízení koncepční (tudíž nenahodilé) a koordinované. Česká právní úprava je relativně liberální v tom, že nepožaduje jednotné řízení všech významných složek podnikání koncernu, resp. do něj začleněných společností, ale koordinaci a koncepční řízení alespoň

jedné z významných složek nebo činností v rámci podnikání koncernu. I když to zákon výslovně nestanoví, lze dovést, že koordinace alespoň jedné z činností začleněných společností je dostačujícím znakem koncernu, pokud ovlivňuje celkovou podnikatelskou činnost jeho členů. Bylo by obtížné považovat koordinovanou složku činnosti koncernu za významnou, pokud by se její koordinace nijak výrazněji neprojevila ve fungování koncernu. Dostatečným důkazem koordinace je tzv. *cash pooling*, kdy řízené obchodní společnosti odvádějí veškerou svoji likviditu do centrální koncernové „pokladny“ a úhrady jejich věřitelům probíhají na základě příkazu k platbě z těchto společných prostředků. To může mít pro slabší začleněné společnosti výhodu. Na druhé straně je s tímto způsobem centralizace zdrojů spojené riziko pro řízené společnosti v případě, že je vůči řídicí osobě uplatněna rozsáhlá pohledávka vyčerpávající zcela či téměř spojené zdroje.

Řídicí osoba musí přímo či zprostředkovaně začleněné společnosti řídit, tedy reálně využívat své postavení, neboť bez harmonizujících zásahů ovlivňujících fungování jednotlivých řízených společností nelze dosáhnout ekonomické jednoty a obhájit existenci koncernu. Pro závěr o jednotném řízení není rozhodné, jaké nástroje použije řídicí osoba pro zajištění koncepčního a koordinovaného chování řízených společností. Může se tak stát prostřednictvím vícenásobných mandátů (členství týchž osob ve statutárních orgánech řídicí osoby a řízených osob), cestou formálních směrnic, pokynů či neformálního usměrňování. Podstatné je, zda tyto nástroje jsou dostatečně efektivní pro to, aby se jejich prostřednictvím dosáhlo jednotného řízení, tedy splnění materiálního znaku existence koncernu.

Koncern dovádí ovládání dále, neboť je používá jako základ pro jednotné řízení. Koordinace a koncepční řízení v rámci jednotné koncernové politiky směřující k naplnění strategického cíle (zájmu) činí z koncernu ekonomickou jednotku při zachování právní samostatnosti osob, které jsou jeho součástí.

Řídicí osoba musí být podnikatelem, řídí-li pouze jednu obchodní korporaci. Jinak by nebylo možné koordinovat a jednotně řídit „podnikání koncernu“. K obdobnému závěru vede i ustanovení § 80 z. o. k., podle něhož závody řízené osoby a řídicí osoby jsou koncernové závody. Pak lze s jistou licencí hovořit o společném „koncernovém závodu“ řídicí a řízené osoby. Obdobný závěr už není jednoznačný, prosazuje-li řídicí osoba svůj vliv na více obchodních korporací. Domnívám se, že v takovém

případě sama podnikatelem být nemusí⁸ (správa účastí a jejich využití ke koordinaci a jednotnému řízení koncernu není podnikáním). Vždy však musí být součástí obličejné koncernové struktury v tom smyslu, že koordinačně a koncepčně řídí podřízené obchodní společnosti a rozhoduje o způsobu vyrovnání újmy, případně újmu sama z vlastního majetku uhrazuje. I řídicí nepodnikající osoba ale musí zřídit internetové stránky, na nichž uveřejní, že je řídicí osobou koncernu, aby mohla využívat koncernový způsob vyrovnání újmy způsobené koncernovým řízením (§ 79 odst. 3 z. o. k.). Koncern může řídit jak *osoba fyzická, tak právnická*. Ustanovení § 81 odst. 1 z. o. k. sice v souvislosti s udělováním pokynů řídicí osoby hovoří o orgánu řídicí osoby, to však lze vyložit tak, že orgán řídicí osoby bude udělovat řídicí pokyny v případě, že řídicí osobou je právnická osoba. Stojí-li na vrcholu podnikatelského seskupení koncernového typu fyzická osoba, může pro ni být z mnoha důvodů praktičtější vytvořit pro řízení koncernu obchodní společnost (do níž vloží „své účastí“ v koncernových společnostech) a postavit se tak do pozice osoby ovládající tuto řídicí osobu (k tomu níže).

3 Více koncernů v rámci jednoho podnikatelského seskupení?

Podnikatelské seskupení nabízí *různé varianty* svého uspořádání. Výše bylo uvedeno, že může být „pouze“ *ovládanou skupinou* (bez jednotného řízení) či koncernem, pokud ovládající osoba využije svou ovládající pozici k tomu, aby všechny společnosti, které ovládá, jednotně řídila a seskupení tudíž splňuje výše uvedené materiální znaky, tedy existenci společného zájmu (cíle) realizovaného jednotnou politikou, jejímž nástrojem a současně výsledkem je koordinace a koncepční řízení alespoň jedné podstatné složky podnikání koncernu.

Struktura podnikatelského seskupení ovšem může být podstatně složitější. V rámci seskupení může být jen část zúčastněných obchodních korporací jednotně řízena a tvořit společně koncern a jiné mohou být „pouze“ ovládané, aniž by byly předmětem jednotného řízení (řídicí osoba například teprve připravuje jejich zařazení pod jednotné řízení či počítá s tím, že prodá kontrolní balík akcií či jinou účast v ovládané společnosti, a proto ji staví mimo koordinaci s ostatními). *Koncern* je tudíž v rámci podnikatelského seskupení pouze *podmno-*

žinou ovládaných společností, resp. podnikatelské seskupení tvoří koncern a ovládané společnosti stojící mimo koncern; pojátkem celého seskupení, které umožňuje určit jeho hranice, je osoba stojící na jeho vrcholu, která ostatní společnosti ovládá a v rámci tohoto seskupení některé z nich jednotně řídí.

Jinou variantou podnikatelského seskupení je takového jeho vnitřní uspořádání, kdy seskupené obchodní společnosti jsou *rozděleny do dvou či více skupin, přičemž každá skupina je podrobená separátně jednotnému řízení* (řídicí osoba koncepčně koordinuje jejich finanční toky, nákup, odbyt apod.); podnikání každé z těchto vnitřních skupin je zcela či částečně předmětem odděleného koncepčního a koordinovaného řízení v rámci jednotné politiky směřující k naplnění konkrétního cíle každé z těchto skupin (například prosazení se na národním, středoevropském, východním, americkém či jiném trhu apod.). V rámci podnikatelského (vertikálního) seskupení pak *působí dva či více koncernů řízených toutéž osobou* stojící na vrcholu seskupení. O více koncernech v rámci jednoho seskupení lze hovořit pouze za podmínky, že řídicí osoba nekoordinuje činnosti všech řízených skupin (všech vnitřních koncernů), resp. když tyto koncerny nejsou pouze subsystémy vyššího koncernového řízení. Závěr, zda v rámci podnikatelského seskupení existuje více koncernů závisí tudíž na tom, zda jsou u každého z nich zvlášť naplněny znaky koncernu.

Jinou strukturu má podnikatelské seskupení, pokud osoba stojící na jeho vrcholu *ovládá dceřiné společnosti, z nichž každá řídí „vlastní“ koncern*. To, zda osoba stojící na vrcholu seskupení je také řídicí osobou, či jen tím, kdo ovládá obchodní společnost řídicí „své“ koncerny, závisí na tom, zda osoba ovládající celé seskupení splňuje test řídicí osoby, tudíž, zda ovládané společnosti také jednotně řídí, tedy zda formuluje společnou jednotnou politiku (k naplnění stanoveného cíle) a v rámci této politiky koordinuje (ovlivňuje) podnikatelské chování všech nižších článků seskupení. Jinak řečeno, to, zda osoba stojící na vrcholu seskupení bude i osobou řídicí, závisí na tom, zda své ovládající postavení efektivně využívá k jednotnému řízení ovládaného celku. Není-li tomu tak, tedy stanoví-li tato osoba například jen cíle, kterých má její dceřiná (jí ovládaná) společnost dosáhnout (například výši obrátu), ale činnost nepřímou ovládaných společností nekoordinuje a koncepčně neřídí, pak je „pouze“ ovládající osobou společností řídicích jednotlivé vnitřní koncerny v rámci seskupení.

⁸ Shodně Doležil, T. in: Lasák, J. Pokorná, J.; Čáp, Z.; Doležil, T. a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. I. díl. Praha: Wolters Kluwer, a. s. 2014, s. 634.

Modifikací výše uvedené struktury je taková varianta podnikatelského seskupení, v níž osoba stojící na jeho vrcholu ovládá obchodní společnost, z nichž každá řídí koncern. Současně (vedle toho) *jednotně řídí další skupinu „svých“ společností*, které nejsou začleněny do koncernů jednotně řízených jí ovládanými společnostmi.

Z výše uvedeného tuzemského pojetí koncernu (§ 79 odst. 2 z. o. k.), podle něhož bude podnikatelské seskupení koncernem, i když je koordinována jen jedna (významná) složka nebo činnost v rámci koncernu vyplývá, že je možná i vnitřní *segmentace* koncernového řízení. Vzhledem k tomu, že každý podnikatel může provozovat více obchodních závodů, může být koncernovému řízení podroben jen některý či některé specializované závody ovládané obchodní společností, zatímco jiné mohou zůstat mimo okruh centrálních řídicích zásahů. Seskupení ovládané jednou osobou či osobami jednajícími ve shodě, může být uspořádáno i tak, že jednotlivé závody řízené osobou jsou součástí jednotného řízení v rámci různých vnitřních koncernů.

Možné jsou i jiné varianty uspořádání podnikatelského seskupení. Kritériem jeho vnitřní struktury je, zda, resp. do jaké míry osoba stojící na vrcholu skupiny rozhodne o tom, že činnost všech ovládaných společností či některých z nich, bude jednotně řídit k naplnění stanoveného cíle. Uvedené závěry vycházejí z logiky, že koncern je ekonomická jednotka a pro závěr o statusu řídicí osoby (tedy o tom, že ovládající osoba je současně řídicí osobou) nestačí, aby jen stanovila dlouhodobé strategické cíle, aniž by formulovala jednotnou politiku a využívala přímé či nepřímé nástroje k jejich dosažení. Jednotlivé obchodní společnosti, které jsou součástí podnikatelského seskupení musí své postavení (tudíž, zda jsou v ovládaném postavení či zda jsou součástí koncernu a tudíž v řízeném postavení) posoudit, neboť nejen struktura podnikatelského seskupení, ale i úloha jednotlivých obchodních korporací v něm, musí být uvedeny ve zprávě o vztazích, kterou statutární orgán řízené či ovládané osoby povinně vypracovává dle § 82 z. o. k.

Závěrem

Podnikatelské seskupení může být jako celek jen ovládanou skupinou či koncernem, pokud splňuje jeho materiální znaky. V rámci ovládaného podnikatelského seskupení může být vytvořeno více koncernů, z nichž každý ovládající osoba separátně řídí. Osoba stojící na vrcholu podnikatelského

seskupení může být též v pozici osoby ovládající obchodní společnosti, z nichž každá je řídicí osobou vnitřního koncernu. Možné jsou i kombinace výše uvedených vazeb. Je na ovládající osobě, jakým způsobem využije potenciál svého ovládajícího postavení, zda stanoví obchodním korporacím, které ovládá, základní strategické cíle, které mají na konkrétním území dosáhnout, zda formuluje jednotnou politiku, či politiky, jejichž prostřednictvím mají být strategické cíle dosaženy a zda bude sama v rámci formulované politiky do činnosti jednotlivých řízených obchodních korporací zasahovat za účelem koordinace a jednotného řízení či zda řízení jednotlivých skupin přenechá jí ovládaným osobám.

Summary

The introductory part of the paper characterizes the horizontal and vertical types of group of companies (in German and Swiss terminology called as Gleichordnungskonzern or Koordinationskonzern). Unsubordinated group of companies is characterized by the uniform business management together with the absence of the controlling linkage between its members.

The main part of the paper is dedicated to the vertical type of group of companies, called as a concern, which represents the supreme form of the vertically organized group of companies. The paper analyzes the interest of the concern, uniform policy and uniform business management as the key attributes of concern. Furthermore, the paper is focused on the possible types of organization of vertical type of group of companies. Within such a group of companies, a number of concerns may exist. Also the organization, in which some of the controlled members form together a concern, whereas the other members are only controlled without being uniformly managed, is possible. The group of companies may also be organized in a way that the person standing on the top of the group controls the parental company, which creates a concern from its controlled subsidiaries and sub-subsidiaries. The paper also highlights further types of organization of the group of companies.