

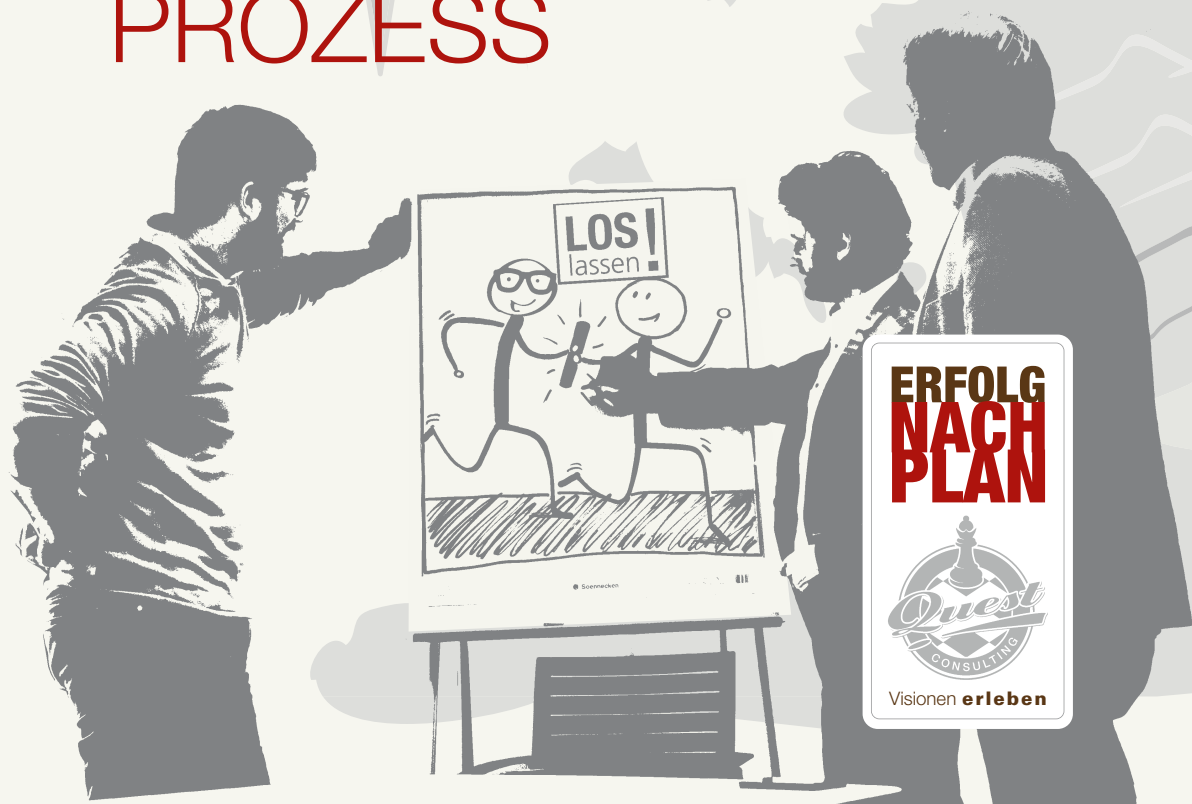
1. AUFLAGE

QUESTMap

EXPEDITION UNTERNEHMENSNACHFOLGE



STRUKTURIERTER NACHFOLGE PROZESS





"Jede Generation sollte die Firma stärker hinterlassen,
als sie diese vorgefunden hat..."

Jürgen Kluge, Physiker, Unternehmensberater,
1999-2006 Vorstandsvorsitzender McKinsey Deutschland

WUSSTEN SIE, DASS ...

- 44% der Senior-Unternehmer nicht rechtzeitig vorbereitet sind?
- 33% der Senior-Unternehmer nicht emotional loslassen können?
- 43% der Senior-Unternehmer keinen passenden Nachfolger finden?
- 40% der Senior-Unternehmer einen überhöhten Kaufpreis fordern?
- im Zeitraum 2014 bis 2018 von insgesamt 3.540.000 Familienunternehmen 700.000 Unternehmen übergabewürdig und 135.000 Unternehmen übergabereif sind bzw. werden?
- 84% dieser Firmen noch keine konkrete Planung für die Unternehmensübergabe haben?
- die fehlende Struktur und Planung im Nachfolgeprozess oft zu Streitigkeiten unter den Beteiligten, geringeren Kaufpreisen, unzureichender Versorgung, aber auch Liquiditätsengpässen und Steuernachzahlungen führt?
- ein nicht optimierter Nachfolgeprozess die Kunden verunsichert und die Position im Wettbewerb schwächt?
- sich 54% für eine familieninterne Nachfolgelösung entscheiden, 29% für eine unternehmensexterne und 17% für eine unternehmensinterne Lösung?



CHANCEN UND RISIKEN DER NACHFOLGE IN DER FAMILIE

- Die Fähigkeit der Seniorgeneration loszulassen
- Das Können, Wollen und Dürfen der Nachfolger
- Unternehmen als Vermögenobjekt oder Existenzgrundlage
- Zukunftsentscheidungen im Mehrgenerationen-Kontext
- Spielregeln zwischen Management, Gesellschaftern und Gremien
- Unternehmerische Intuition und informelle Prozesse vs. Professionalisierung der Unternehmensführung

...

Quelle: Dr. Wieselhuber

DEFINITION DER FAMILIENUNTERNEHMEN

Ein Unternehmen beliebiger Größe ist ein Familienunternehmen, wenn:

- sich die Mehrheit der Entscheidungsrechte im Besitz der natürlichen Person(en), die das Unternehmen gegründet hat/haben, der natürlichen Person(en), die das Gesellschaftskapital des Unternehmens erworben hat/haben oder im Besitz ihrer Ehepartner, Eltern, ihres Kindes oder der direkten Erben ihres Kindes befindet, und
- die Mehrheit der Entscheidungsrechte direkt oder indirekt besteht, und/oder
- mindestens ein Vertreter der Familie oder der Angehörigen offiziell an der Leitung bzw. Kontrolle des Unternehmens beteiligt ist.

Quelle: Stiftung Familienunternehmen



EMPFEHLUNGEN DER QUEST CONSULTING AG FÜR EINEN ERFOLGREICHEN UNTERNEHMENSVERKAUF

- Frühzeitige Planung des Nachfolgeprozesses
- Vorbereiten der Abläufe und insbesondere der Führungsorganisation
- Fokussierung auf die Bilanzstruktur
 - Höhere bereinigte Erfolgsgrößen schaffen eine Werterhöhung
 - Vermeidung unnötiger Kapitalbindung
 - Ausgliederung von hohen Pensionsansprüchen
 - Verminderung der Vorräte
 - Veräußerung nicht benötigter Vermögenswerte
- Beauftragung einer kompetenten Nachfolgeberatung, die den Prozess vorbereitet, steuert und das Engagement des Steuerberaters / Wirtschaftsprüfers ergänzt
- Aufbereitung aller entscheidungsrelevanten Informationen und Unterlagen
- Entwickeln eines glaubwürdigen Verkaufsmotivs
- Die konjunkturelle Marktstimmung richtig nutzen
- Mit dem Unternehmensverkauf erst auf den Markt gehen, wenn die dafür notwendigen Vorbereitungen getroffen wurden
- Über verschiedene Varianten marktgerechter Unternehmensbewertungen einen Wert- bzw. Verhandlungskorridor festlegen
- Sich nicht zu früh auf einen bestimmten Interessenten festlegen
- Ein erfolgreicher Nachfolgeprozess hat immer auch Alternativen, mindestens 3 Optionen entwickeln
- Loslassen





STRUKTURIERTER NACHFOLGE PROZESS

QUEST CONSULTING AG:

SEIT 1998 ERFAHRUNG MIT NACHFOLGE – EIN RESÜMEE IN ZAHLEN

Die Quest Consulting AG entstand 1998 aus der Nachfolgeregelung des größten bayerischen Büromöbelherstellers. Seit unserer Gründung haben wir über 100 Unternehmensnachfolgen begleitet. In manchen Fällen haben wir die Nachfolger - oft Familienmitglieder - interimistisch unterstützt, in anderen Fällen haben wir einen strukturierten Verkaufsprozess mitgestaltet oder geführt.

- Über 100 Nachfolgeprojekte in 19 Jahren
- Insgesamt rd. 650 Mio. EUR Transaktionsvolumen begleitet
- Rd. 9.000 Arbeitsverhältnisse durch eine Nachfolgelösung gesichert
- Etwa 45 Asset Deals und 60 Share Deals begleitet
- In ca. 60 Fällen die Betriebsimmobilie in den Verkauf eingebunden
- In rd. 10 Fällen wurden MBI Lösungen erarbeitet
- In rd. 15 Fällen wurden MBO Lösungen realisiert
- In rd. 30 Projekten wurden die Nachfolgelösungen über die Familie oder deren weiterer Beteiligung realisiert
- Erfahrung in den Branchen Zulieferindustrie, Konsumgüterindustrie, Maschinenbau, Autohandel, Druck, Möbelindustrie, Groß- und Einzelhandel, Kliniken und Immobilien aufgebaut

Wir verstehen uns in der Unternehmensnachfolge nicht als Makler, sondern als Unternehmenswertentwickler





PHASEN UND AUFGABEN IN DER UNTERNEHMENSNACHFOLGE

VORBEREITUNG

Struktur und Themen eines möglichen Nachfolgeprozesses besprechen; mit dem Unternehmer einen Fahrplan / eine Roadmap skizzieren

Unternehmensanalyse – Stärken, Schwächen und Erfolgspotentiale im Marktumfeld

Belastbare kaufmännische **Transparenz** entwickeln

Strategisches Leitbild entwickeln für eine erfolgsversprechende Marktposition und Verkaufsargumente

Unternehmensbewertung als erste Indikation

Organisation klar strukturieren

Vitalisierung von Mensch und Strukturen = „fit machen für einen optimalen Verkaufswert“

Notfallplanung – was passiert wenn

„**Familienkonferenz**“

Nachfolgeszenarien aufzeigen und priorisieren

PLANUNG

Integrierte Unternehmensplanung als Basis einer Unternehmensbewertung

Ausarbeitung von Szenarien und Bewertungsmodellen für eine realistische Kaufpreisvorstellung

Entwicklung Long-List und Short-List: Nutzen eines Finanzinvestorennetzwerks (rd. 300) zur Anreicherung der potenziellen Interessentenlisten

Teaser, NDA, Infomemo

Ansprache Interessenten

Begleiten und entwickeln von Interessentenkonzepten und Optionen

LOI = letter of intent
= Absichtserklärung der beiden Verkaufsparteien

Mittelfristplanung des Juniors

Berücksichtigen von steuerlichen und rechtlichen Aspekten der Unternehmensübertragung

UMSETZUNG

Verhandlung

Exklusivität

Kaufpreiseinigung

Betriebsübergabe mit allen betriebswirtschaftlichen, rechtlichen, sozialen und psychologischen Komponenten (Einarbeitung, Verantwortung, Vorstellung, Finanzierung, Verträge etc.)

Signing & Closing vor dem Betriebsübergang

Stabilisierung des Unternehmens durch übernahmebedingte Veränderung/Belastung

Coaching und Unterstützung des Nachfolgers in der Anfangsphase



UNSERE DIENSTLEISTUNGEN IN NACHFOLGEPROZESSEN

In der Familiennachfolge

Unterstützung bei der Vorbereitung des Nachfolgeprozesses

Verstehen der Ausgangssituation - Spannungsfeld Lebenswerk und Existenzgrundlage

Moderation der Gespräche zwischen Senior, Junior und weiteren Stakeholder wie Hausbank, Steuerberater

Begleitung eines strategischen Planungsprozesses

Übernehmen einer Beiratsfunktion

Festhalten der Vereinbarungen zur Nachfolge in Form einer Absichtserklärung

Unterstützung des Nachfolgers in der Anfangsphase

Im Verkaufsprozess

Unterstützung bei der Vorbereitung des Verkaufsprozesses

Analyse der Ausgangssituation

Bewertung des Unternehmens mit verschiedenen Wertermittlungsverfahren

Identifikation und Ansprache potenzieller Nachfolger

Festhalten der wichtigsten Verhandlungspositionen für die vom Käufer zu erstellende Absichtserklärung

Organisation und Moderation der Due Diligence / Aufbau Datenraum

Unterstützung bei der Post Merger Integration

„WIR ARBEITEN FÜR
UND MIT MENSCHEN,
NICHT FÜR SYSTEME“



Quest Consulting AG

Kunstmühlstraße 12a
83026 Rosenheim
Germany
Tel. +49 8031 40866-10
info@questconsulting.de

www.questconsulting.de