

1 9 | 1 | 1 | 7 |
ATAG | ADVOKATEN



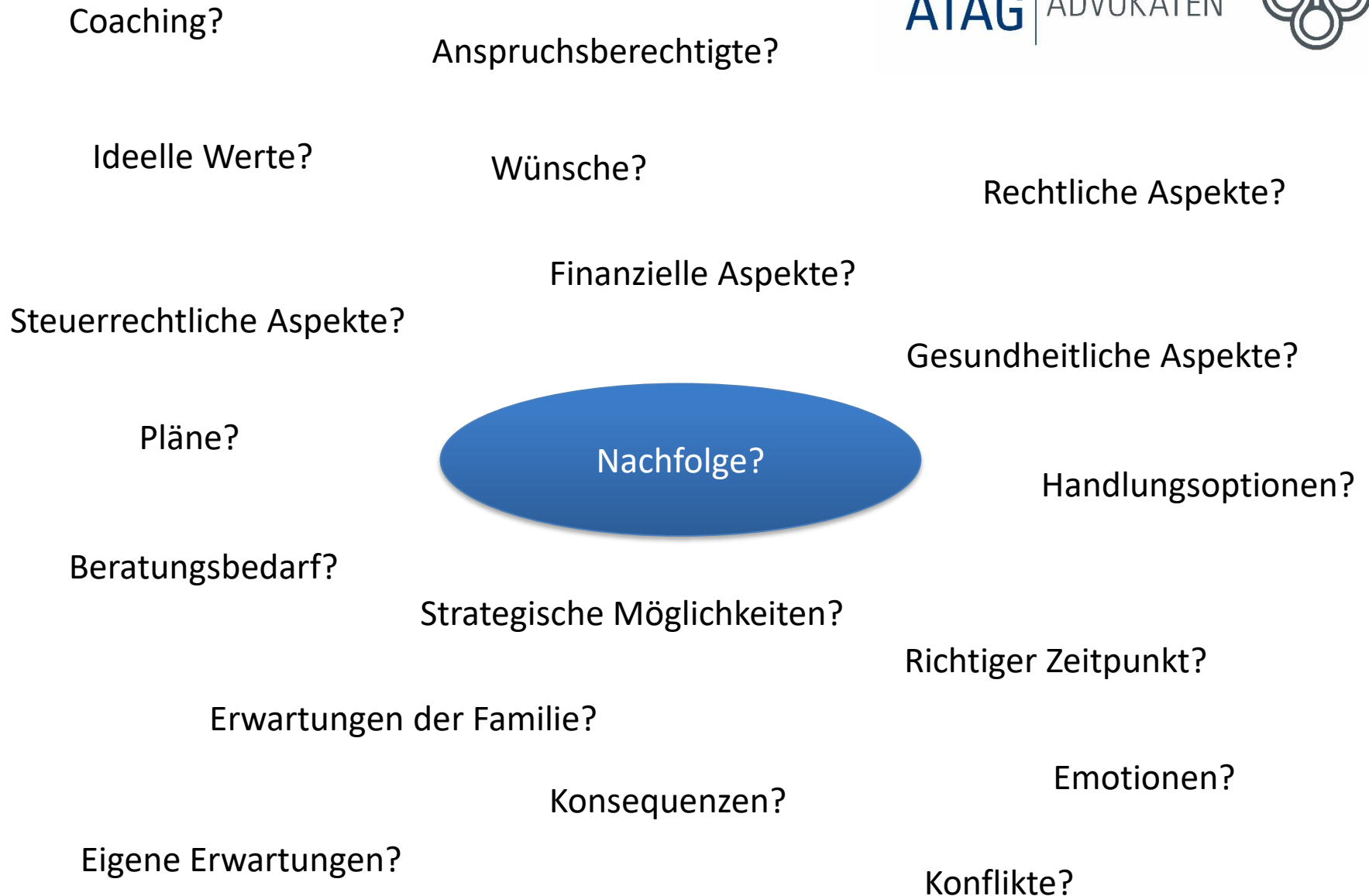


Unternehmensnachfolge und Generationenwechsel

Patricia Roberty | Advokatin & Partner

Alfredo Dellagiacoma | Associate

Basel, 17. Februar 2020



Warum eine begleitete Nachfolgeplanung?

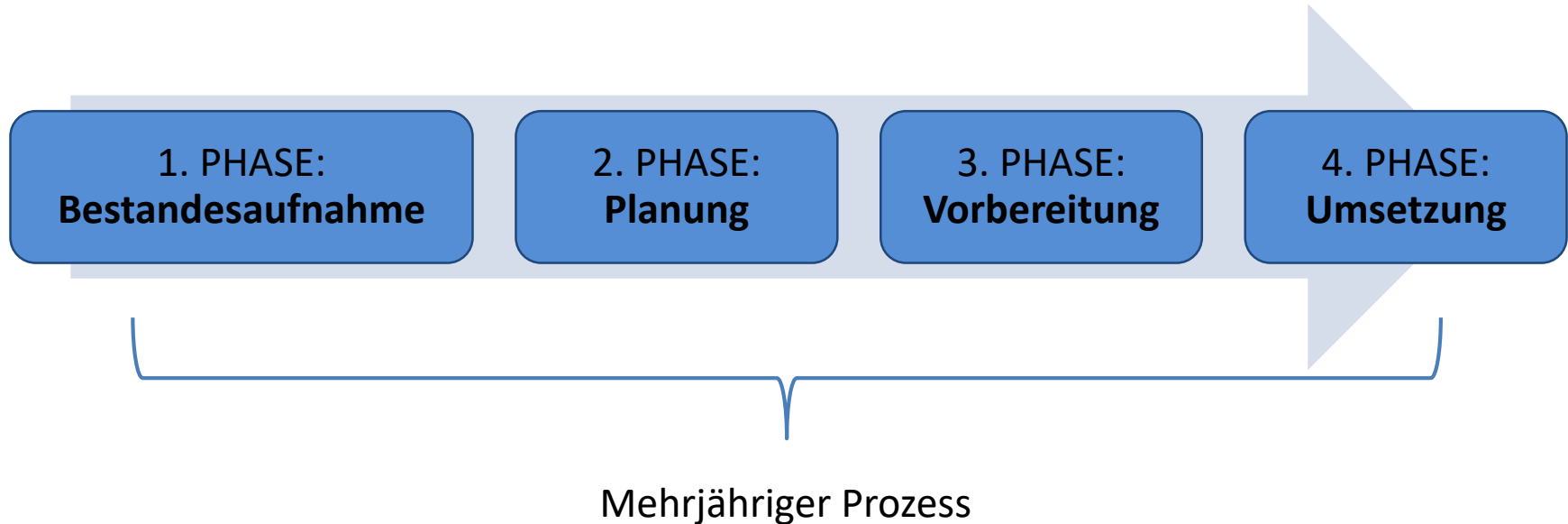


- Ausgangslage richtig erfassen
- Neutraler Blick auf diverse Interessen
- Antizipieren von möglichen Konflikten
- Schaffung von Sicherheit für alle Beteiligten
- Frühzeitige Erkennung juristischer Fallstricken



Strukturierte Planung

Phasen der Nachfolgeplanung



Je früher der Nachfolgeprozess ins Rollen gebracht wird, desto effizienter und zielorientierter kann er gestaltet und umgesetzt werden.

1. PHASE: Bestandesaufnahme

Erfassen der aktuellen Situation



Spezifische Situation im Unternehmen

- Firmeninterne Struktur?
- Rolle des Unternehmers im Betrieb?
- Anforderungsprofil des zukünftigen Nachfolgers?
- Organisation und Funktion des Managements?
- Vorstellungen des Unternehmers betreffend Weiterführung des Betriebs?

Spezifische private/ familiäre Situation

- Familiäre Struktur?
- Bedürfnisse/Erwartungen der Familie?
- Vorstellungen des Unternehmers bezüglich Gestaltung seiner nächsten Lebensphase?
- Ehe-/Erbrechtliche Aspekte

➤ Evtl. Einbezug sämtlicher weiterer Anspruchsgruppen (Management, Mitarbeiter, externe Partner etc.)

➤ Sehr individuell und einzelfallbezogen

Ziel: Definierung sämtlicher finanziellen, organisatorischen, kulturellen sowie persönlichen Zielvorstellungen und Vorgaben

2. PHASE: Planung



Ausarbeitung und Gegenüberstellung
der möglichen Strategien und Handlungsoptionen

**Wie bekommt man die unterschiedlichen Bedürfnisse/Erwartungen/Ansprüche der
als wichtig definierten Anspruchsgruppen unter einen Hut?**

Ziel:

- Entwicklung und Ausarbeitung von Strategien und Handlungsoptionen
 - Entwicklung diverser Szenarien
 - Aufzeigen von Vor- und Nachteilen und gegenseitige Abwägung
 - Prüfung der Umsetzbarkeit jener Optionen
- Priorisierung der diversen Strategien und Handlungsoptionen

2. PHASE: Planung

Ausarbeitung und Gegenüberstellung
der möglichen Strategien und Handlungsoptionen (Forts.)



Familienexterne Nachfolgestrategien

- Management-Buy-Out
- Management-Buy-In
- Beteiligung oder Übernahme durch einen Finanzinvestor
- Beteiligung oder Übernahme durch einen strategischen Investor
- Fusion
- Börsengang

Familieninterne Nachfolgestrategien

- Familieninterne Unternehmensnachfolge
- Familieninterne Geschäftsführernachfolge
- Fremdmanagement unter Familienkontrolle



3. PHASE: Vorbereitung

Setzung der Grundsteine für eine reibungslose Übergabe

Das Unternehmen und sämtliche Akteure werden möglichst optimal auf die Umsetzung der gewählten Übergabestrategie vorbereitet.

- Was genau zu tun ist und wie lange diese Phase dauert, hängt wesentlich von der gewählten Strategie und den bereits bestehenden Strukturen im Unternehmen ab.
- Bewertung des Unternehmens / vorgängige Due Diligence
- Sicherstellung des Know-how-Transfers an den Nachfolger
- Festhalten und Formalisieren weiteren Wissens, das nur in den Köpfen gewisser Mitarbeiter vorhanden ist
- Stellung finanzieller Weichen und Unterstützung des potentiellen Nachfolgers bei der Erarbeitung von Businessplan und Liquiditätsplanung
- Anpassung von Strukturen und Abläufen (Erstellen von Organigrammen, Weisungen, Verträgen, Controlling- und Reportinginstrumenten etc.)
- Behebung von Risiken aus der Vergangenheit (z.B. Schutz des geistigen Eigentums, Sanierung belasteter Grundstücke etc.)
- Auf Seiten des Unternehmers: Klärung der privaten Vermögensstruktur und Anpassung an die neuen Bedürfnisse
- Planung einer transparenten Kommunikation



3. PHASE: Vorbereitung

Setzung der Grundsteine für eine reibungslose Übergabe (Forts.)

Eingehende Abklärung und Berücksichtigung rechtlicher und steuerlicher Aspekte

Auf Seiten des Unternehmens

- Einzelfallbezogene Überprüfung
 - der Rechtsform
 - der Vorgehensweisen bei familieninternen oder -externen Regelungen
 - der ABV (inkl. Vorkaufsrechten, Statutenrevisionen, Bewertungsmodalitäten, Dividendenpolitik, Schutzklauseln etc.)
- Klärung von Fragen betreffend Dividendenbezügen, Tax Rulings, Sitzverlegungen etc.

Auf Seiten des Unternehmers

- Prüfung und Optimierung ehe- und erbvertraglicher Regelungen
- Prüfung und Optimierung von allfälligen güterrechtlichen Ausgleichsansprüchen
- Erstellen von Vorsorgeaufträgen
- Erstellen von Notfallplänen und Generalvollmachten
- Erstellen weiterer einzelfallbezogener Spezialitäten

→ Verhinderung juristischer und steuerlicher Fallstricke!



4. PHASE: Umsetzung

Die erfolgreiche Unternehmensübergabe

- Bei familieninternen Nachfolgestrategien stellt diese letzte Phase die eigentliche Übergabephase dar (kann mehrerer Jahre dauern).
- Bei familienexternen Nachfolgestrategien erfolgt die Übergabe meist abrupter oder über einen kürzeren Zeitraum.

Die gewählte Strategie wird jetzt umgesetzt:

- Der vereinbarte Übernahmevertrag tritt in Kraft
- Die vorbereiteten weiteren Verträge (ABV/Management- und Arbeitsverträge etc.) treten in Kraft
- Finale Übertragung von Know-how findet statt
- Die geplanten Finanzierungen werden umgesetzt
- Alles, was nach vorgängiger Planung übergeben werden muss, wird übergeben



Fragen?

Patricia Roberty | Advokatin & Partner

Alfredo Dellagiacoma | Associate

Basel, 17. Februar 2020



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Unsere nächsten Infoveranstaltungen zum Vormerken:

15. Juni 2020

26. Oktober 2020

Patricia Roberty | Advokatin & Partner

Alfredo Dellagiacoma | Associate

Basel, 17. Februar 2020