

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



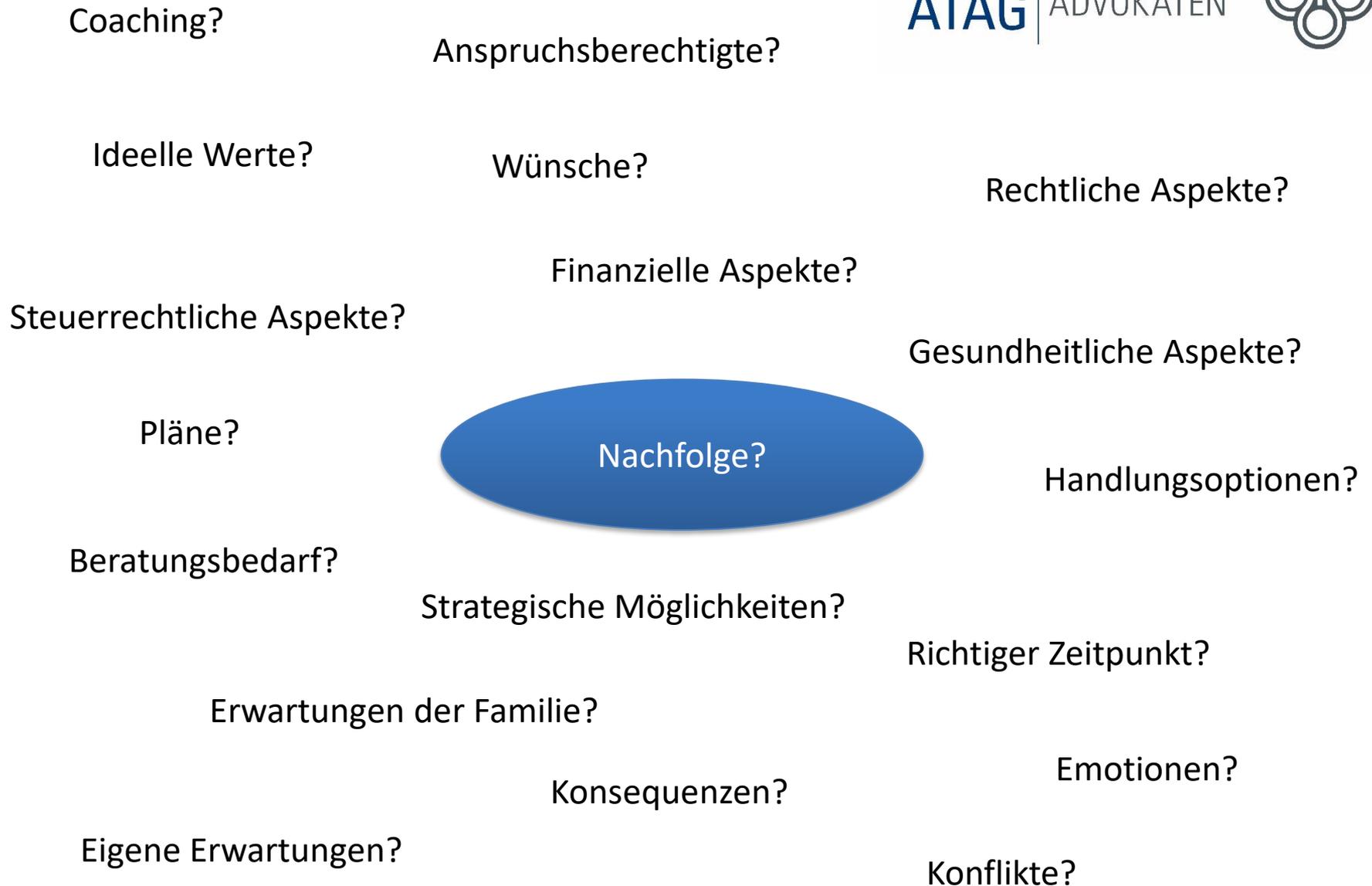


# Unternehmensnachfolge und Generationenwechsel

Patricia Roberty | Advokatin & Partner

Alfredo Dellagiacoma | Associate

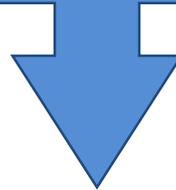
Basel, 17. Februar 2020



# Warum eine begleitete Nachfolgeplanung?

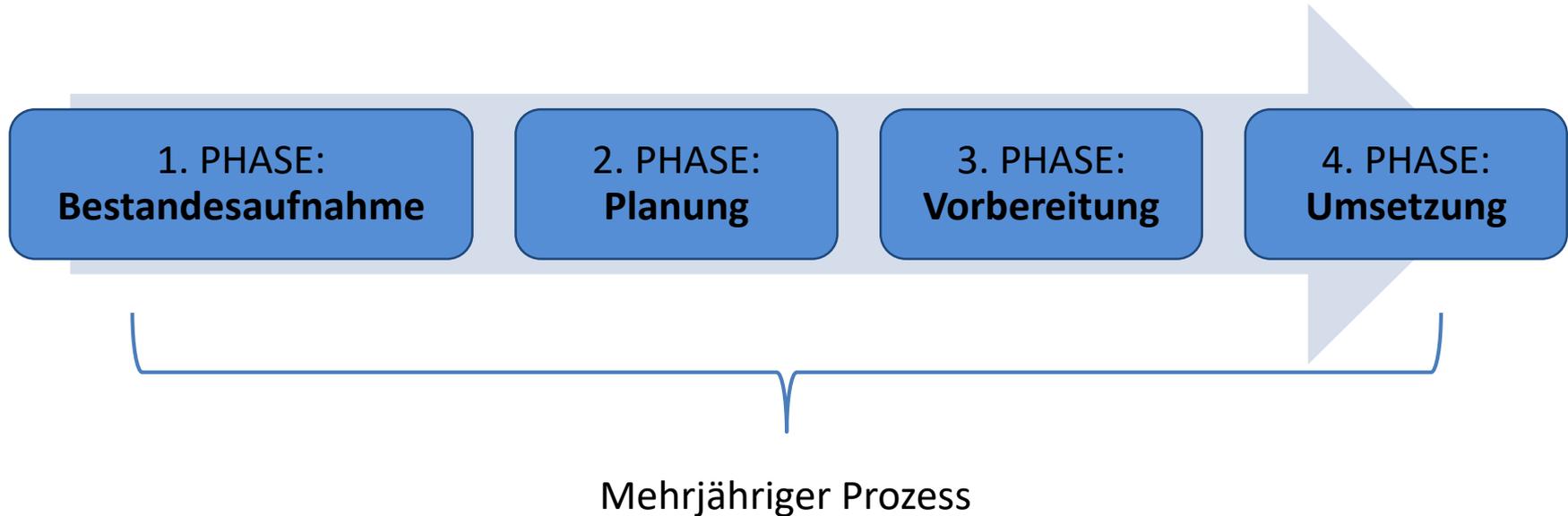


- Ausgangslage richtig erfassen
- Neutraler Blick auf diverse Interessen
- Antizipieren von möglichen Konflikten
- Schaffung von Sicherheit für alle Beteiligten
- Frühzeitige Erkennung juristischer Fallstricken



## **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