

Vielfältige Möglichkeiten

NACHFOLGEPLANUNG UND PARTIZIPATION BEI MITTELSTÄNDISCHEN FINANZDIENSTLEISTERN

Von Jürgen App

Ausgangslage

Fragen der Nachfolgeplanung rücken zunehmend als wesentliches Thema bei mittelständischen Finanzdienstleistern in den Vordergrund. Externe Nachfolgeregelungen stehen von Zeit zu Zeit in der Öffentlichkeit. Die weit überwiegende Zahl der Nachfolgesituationen dürfte nach Erfahrungen des Autors aber intern geregelt werden. Bei diesen, deutlich weniger in den Blickpunkt der Branchenöffentlichkeit tretenden Fällen, ist die Ausgangssituation häufig so, dass die Gründergeneration eine interne Nachfolge aufbaut, die dann sukzessive in die Fußstapfen der Gründer tritt. Dieser Übergang vollzieht sich bei gut aufgestellten Unternehmen in der Regel über mehrere Jahre.

Ein Thema in diesem Zusammenhang ist, wie die Nachfolgenergeneration sukzessive und zunehmend unternehmerisch am Unternehmenserfolg partizipieren kann. Hierbei kommen sowohl Ansätze mit Fokus auf einer unmittelbaren Beteiligung am Unternehmen als auch Ansätze mit Fokus auf einer Beteiligung am jeweiligen Unternehmenserfolg zum Einsatz. Neben der direkten Übertragung von Gesellschaftsanteilen oder der Gewährung diskretionärer Boni besteht dabei eine Vielfalt an Gestaltungsmöglichkeiten.

Gestaltungsmöglichkeiten mit Unternehmensbeteiligung

Sofern das Unternehmen in der Rechtsform der Aktiengesellschaft besteht, wird zum Teil in periodischen Abständen jeweils eine Kapitalerhöhung durchgeführt. Anlässlich dieser wird

Jürgen App ist Geschäftsführer der App Audit GmbH, einer auf Finanzdienstleister spezialisierten Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.
www.app-audit.de



den Nachfolgern dann die Möglichkeit einer bevorzugten Zeichnung neuer Aktien eingeräumt, um ihre Beteiligungsanteile relativ zu erhöhen. Diese Vorgehensweise ist sinnvoll in Wachstumssituationen, in denen der Kapitalbedarf des Unternehmens ohnehin auf Dauer steigt.

Eine weitere, allerdings in den letzten Jahren weniger verbreitete Variante, ist die Auflage eines Aktienoptionsprogramms. Auf Basis einer bedingten Kapitalerhöhung werden den Nachfolgern im Rahmen einer variablen Vergütungsregelung Bezugsrechte auf neue Aktien der

Gesellschaft eingeräumt. Diese werden den Nachfolgern zu Vorzugskonditionen und geknüpft an bestimmte Erfolgsziele gewährt und können dann in der Regel nach Ablauf einer bestimmten Frist ausgeübt werden. Auf diese Weise werden die Beteiligungsanteile der Nachfolger ebenfalls sukzessive erhöht.

Gestaltungsmöglichkeiten mit Erfolgsbeteiligung

Sofern das Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH besteht, sind derartige Gestaltungen nicht möglich. Bei GmbHs überwiegen daher Bonuspro-

gramme. Diese sind oft einfach strukturiert und an ein bestimmtes Erfolgsziel, typischerweise eine Jahresergebnisgröße, geknüpft. Teilweise bestehen aber auch komplexere Strukturen dahingehend, dass neben das quantitative Erfolgsziel auch qualitative Ziele treten; deren Erreichen obliegt dann in der Regel der Beurteilung durch die Gründer. Des Weiteren werden als Instrument der Mitarbeiterbindung die Bonusprogramme auch mit längerfristigen Komponenten verknüpft. Diese verteilen dann die Auszahlung der verdienten Boni auf mehrere Jahre und knüpfen diese ggf. an weitere Bedingungen.

Aufsichtsrechtliche Nebenbedingungen

Bei den verschiedenen Gestaltungen zur Nachfolgerpartizipation dürfen aufsichtsrechtliche Nebenbedingungen nicht außer Acht gelassen werden. Vorgaben zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme finden sich dabei an verschiedenen Stellen. So werden im KWG, zumindest für größere Institute, Anforderungen an eine Obergrenze der variablen Vergütung in Abhängigkeit der fixen Vergütung gestellt. Weitere Regelungen finden sich in der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten

(InstitutsVergV). Daneben formulieren auch die MaComp Anforderungen an die Angemessenheit der Zusammensetzung der Vergütung.

Fazit

Hinsichtlich der zunehmenden Beteiligung potenzieller Nachfolger am Unternehmen bzw. Unternehmenserfolg bestehen vielfältige Möglichkeiten. Diese weisen unterschiedliche Komplexitäten auf. Bei Vergütungsgestaltungen sind daneben die bestehenden aufsichtsrechtlichen Nebenbedingungen zu beachten.



MIKA SCHIFFER
FOTOGRAFIE

Porträt Fotografie

Gekonnt setzen wir Sie oder Ihre Mitarbeiter in Szene mit Fotos die wirken.

Tel. 02131.3131830
Mobil 0173.9288397

mika@mikaschiffer.com
www.mikaschiffer.com

