

DIE INHABER- STRATEGIE

Wie Sie als Unternehmerfamilie gemeinsam eine Strategie entwickeln, die Unternehmen, Familie und Vermögen zukunftsfähig macht – und diese in einer Familienverfassung verankern.

Ein Beratungsangebot von
PETER MAY – The Family Business People

www.petermay-fbc.com

PETER MAY

FAMILY BUSINESS CONSULTING

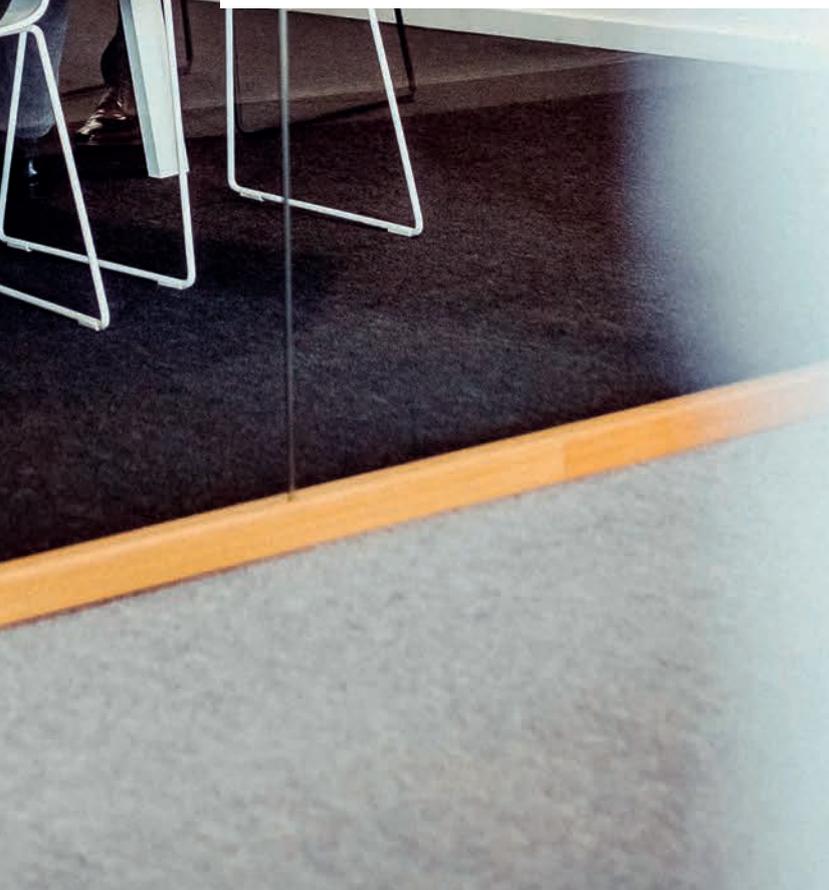




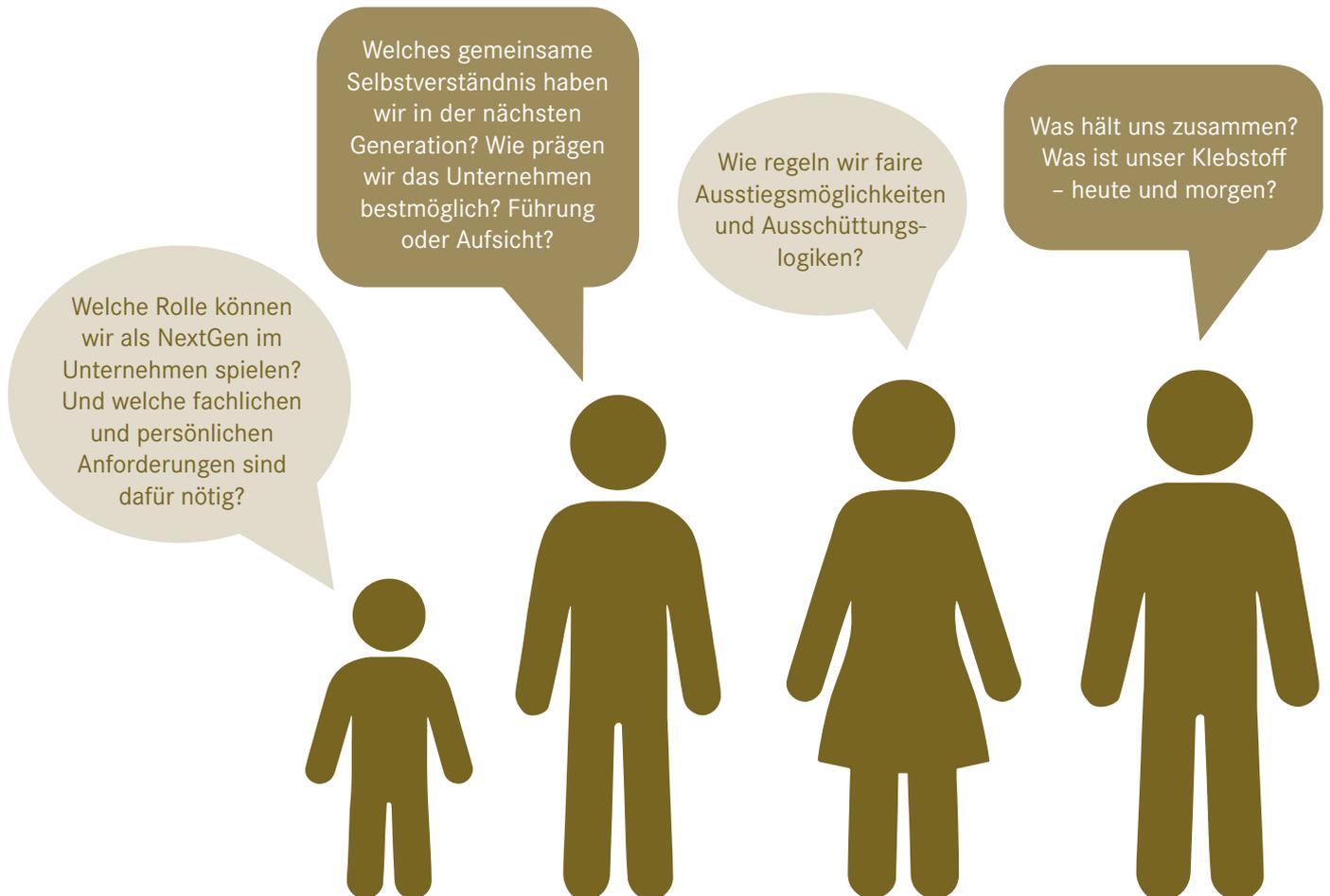
Wenn Unternehmerfamilien langfristig bestehen wollen, müssen sie im Umgang mit der Inhaberschaft die gleiche Professionalität an den Tag legen wie im Unternehmen.

Nur wenn die Eigentümer in der Lage sind - auch bei sich schnell verändernden Umständen - gute Richtungsentscheidungen für das Unternehmen (1), für die Familie als Ganzes (2), für einzelne Familienmitglieder (3) und für das Vermögen (4) zu treffen, kann die generationsübergreifende Zukunftssicherung funktionieren.

Die Inhaberstrategie und deren Verankerung in einer Familienverfassung ist die Grundlage dafür.



BEISPIELHAFTE FRAGEN DER INHABERFAMILIE



Wir helfen Ihnen, für Ihre Inhaberfamilie passende Antworten zu finden.

Welche Erwartungen
haben wir aneinander?

Haben wir ein gemeinsames
Risikoverständnis und wie
formulieren wir Leitplanken
für die weitere Entwicklung
des Unternehmens?

Wie gehen wir
mit dem nicht im
Unternehmen gebundenen
Familienvermögen um?

Nach welchen Grundsätzen
und Regeln entscheiden wir
über unternehmerische
Aktivitäten zukünftig in
einem breiter werdenden
Gesellschafterkreis?



The background features a light blue gradient. Two dark blue, perforated planes are shown at an angle, one in the foreground and one behind it. Two white, reflective spheres are positioned on the planes: one in the upper right corner and one in the middle right area.

Eine Inhaberstrategie ist unerlässlich, nicht nur, aber besonders bei sich verändernden Gesellschafterkreisen.

INHALT

01 **WARUM EINE
INHABERSTRATEGIE?**

02 **WAS IST EINE
INHABERSTRATEGIE?**

03 **WIE WIR VORGEHEN**

04 **WIE WIR STOLPERSTEINE
ÜBERWINDEN**

05 **WER WIR SIND**



01

WARUM EINE INHABERSTRATEGIE?

In den drei Jahrzehnten, die wir schon Inhaberfamilien und Familienunternehmen beim Sortieren und Beantworten ihrer drängendsten persönlichen, familiären, unternehmerischen und gesellschaftsrelevanter Fragestellungen begleiten, haben wir vermutlich knapp 1.000 Inhaberstrategieprojekte moderieren und beraten dürfen. Manche davon auch bereits in zweiter aktualisierender Runde – denn wir haben heute häufig das Privileg, auch die längst erwachsenen Kinder unserer früheren Mandanten beim Erstellen einer für ihre Generation passenden Inhaberstrategie zu begleiten. Und Märkte, Unternehmen und Familien verändern sich bekanntlich. Besonders in wachsenden Gesellschafterkreisen müssen die Regeln für das Miteinander in regelmäßigen Abständen überprüft, neu erarbeitet und definiert werden.

Warum aber braucht es solche Regeln?

Wir sind davon überzeugt, dass es zu der vielgestaltigen Verantwortung der Unternehmensinhaber gehört, die sich verändernden Interessen aller (zukünftigen) Stakeholder im Unternehmen (Kunden, Mitarbeiter, Familie, Gesellschaft, Umwelt etc.) im Blick zu behalten. Unser Gründer Prof. Dr. Peter May formuliert das so: „Ein weitsichtiger Unternehmer trifft nicht nur Vorkehrungen für das, was im Geschäft als Nächstes kommt. Genauso professionell nimmt er oder sie auch vorweg, was sich im Laufe einer Generation auf der Familien-seite ändert.“

Dabei ist eine Inhaberstrategie viel mehr als ein Konfliktpräventions-Tool. Mit ihr setzen Familienunternehmen jeder Größenordnung die Leitplanken, um das Unternehmen verantwortungsvoll, sicher und profitabel in die Zukunft zu führen.

Zuallererst braucht es hierfür ein gemeinsames Verständnis zu zentralenhaltungsfragen der Inhaberfamilien. Zu den Zielen einer Inhaberstrategie gehört es, eine gemeinsame Richtung für die weitere Entwicklung des Unternehmens

und seines Geschäftsmodells zu finden, Führung und Kontrolle im Unternehmen und im wachsenden Familienkreis bestmöglich zu regeln, den Zusammenhalt der Inhaberfamilie herzustellen und zu sichern und damit eine gesunde Grundlage für den Generationswechsel zu schaffen.

Viele Familien, die wir begleiten, gehen noch weiter. Diejenigen, für die Unternehmertum untrennbar mit sozialer, ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung verbunden ist, entwickeln darüber hinaus im Rahmen ihrer Inhaberstrategie Rahmenvorgaben, die für Familie und Management als Richtschnur für den Umgang mit den großen Themen unserer Zeit dienen sollen: Diversität, Nachhaltigkeit, die Übernahme gesellschaftlicher und ökologischer Verantwortung.

Darüber hinaus ist eine Inhaberstrategie mit Blick auf ein zunehmend komplexer werdendes Gesamtvermögen einer

Unternehmerfamilie sinnvoll. Viele Familien verfügen über einen über Generationen aufgebauten Mix aus unternehmerischen Beteiligungen, Immobilien und liquidem Vermögen, das nicht mehr unbedingt zu den Interessen oder dem Risiko-Rendite-Verständnis der aktuellen Eigentümer passt. Wir haben in der jüngsten Vergangenheit mehrere Familien dabei begleitet, Inhaberstrategien für ihre (zukünftigen) Family Offices zu entwerfen. Diese Familien haben sich u.a. gefragt: Wie wollen wir künftig unser (nicht im Kernunternehmen gebundenes) Vermögen investieren – weiterhin in einem Unternehmen, oder in mehreren? Eher fokussieren oder breit aufstellen? Wollen und müssen wir dafür unsere Firmenstruktur verändern? Wie organisieren wir unser Gesamtvermögen? Brauchen wir ein Family Office und wenn ja, welcher Art?

GEMEINSAMES VERSTÄNDNIS ZU ZENTRALEN HALTUNGSFRAGEN DER INHABER-FAMILIEN

Zukunftssicherung für Familie, Unternehmen und Vermögen

* Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre das generische Maskulinum verwendet. Die hier verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

02

WAS IST EINE INHABERSTRATEGIE?

Unser Gründer Prof. Dr. Peter May ist Pionier und Erfinder der inhaberstrategischen Beratung. Er hat als erster sogenannte Familienverfassungen entwickelt und mit dem Inhaberstrategiehaus® und dem Governance Kodex für Familienunternehmen das theoretische Fundament für deren professionelle Erarbeitung gelegt. Auf dieser Grundlage werden heute individuelle Inhaberstrategien, Familienverfassungen und Governance-Konzepte für Familie und Unternehmen entwickelt.

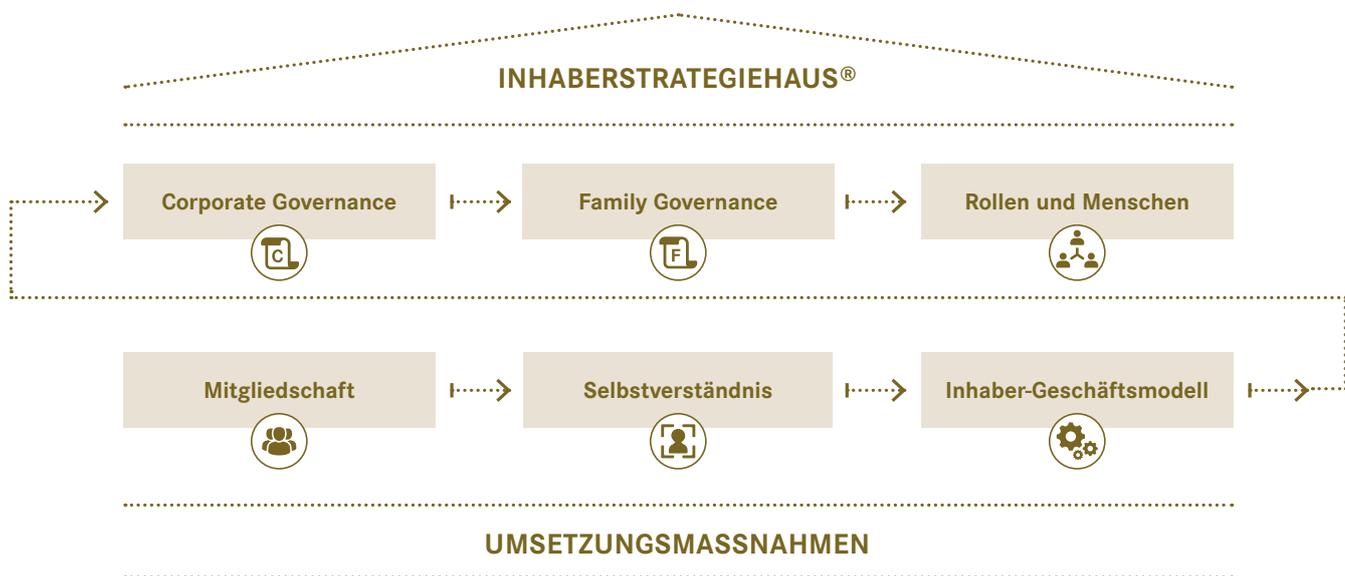
Die Erarbeitung einer Inhaberstrategie folgt der mannigfaltig erprobten Logik unseres Inhaberstrategiehauses (siehe Grafik). Zimmer für Zimmer beantworten wir die Kernfragen zum jeweiligen Thema: Von Mitgliedschaft und Selbstverständnis über Inhabergeschäftsmodell, Corporate Governance und Family Governance bis hin zu Rollen und Menschen.

Freilich funktionieren Familienunternehmen nicht alle gleich. Im Gegenteil: Wenn wir eines in 30 Jahren Beratungspraxis gelernt haben, dann jedenfalls, dass sie genau das nicht tun!

Festgestellt aber haben wir, dass das Abarbeiten der sechs Themenblöcke/Zimmer des Inhaberstrategiehauses in einer bestimmten Reihenfolge in fast allen Fällen bei der Strukturierung enorm hilfreich ist. Während die Fragen ähnlich sein mögen, könnten die Antworten, die uns die Familien geben, nicht unterschiedlicher sein. Und auch die Intensität, mit der wir einzelne Themenblöcke besprechen. Familie in der Führung – ja oder nein? Viel Ausschüttung, wenig Ausschüttung? Risikoreiches Wachstum oder defensive Vermögenssicherung? Alle Informationen für alle Gesellschafter? Fragen, die für die eine Familie klar sind, sind für die andere emotionaler Sprengstoff.

Dass wir erst im letzten „Zimmer“ über „Rollen und Menschen“ sprechen, ist kein Zufall. Denn nur, wenn vorher im Familienkreis klar wurde, was die gemeinsamen Ziele sind und was es braucht, um diese zu erreichen, kann man sich dann im letzten Schritt fragen, wer hierzu am besten geeignet und willens zur Verantwortungsübernahme ist. Über die Eignung oder Nicht-Eignung einzelner Personen zu sprechen, ist in jeder Gruppe schwierig – in Familien umso mehr. Wenn Sie sich allerdings vorher als Familie auf einen Fahrplan geeinigt haben bei deren Erarbeitung alle Beteiligten involviert waren und die Aufgaben klar definiert sind, lässt sich die Diskussion objektivieren. Klingt einfach, gelingt aber eben vielen Familien nicht, die einen solchen Prozess ohne neutralen Moderator von außen starten.

Die Erfahrung aus unzähligen intensiven Beratungsprojekten zeigt uns, dass sich nur mit dieser klaren Struktur das Bermuda-Dreieck „Familienunternehmen“ mit den Untiefen „Geld, Macht und Anerkennung“ kurshaltend durchsegeln lässt. Selbst in stürmischen Zeiten.



Mitgliedschaft I...>

Sind wir (morgen) überhaupt noch eine Unternehmerfamilie oder denken wir viel mehr in Stämmen? Welche Auswirkungen hat eine Stammeslogik im Hinblick auf unsere Führungs- und Aufsichtsfunktionen, sowie die Rechte und Pflichten der Gesellschafter? Wie gehen wir mit dem sich verändernden Familienbegriff (Patchworkfamilien, Adoptivkinder etc.) um, wie mit Ehe- oder Lebenspartnern im Unternehmen?



Selbstverständnis I...>

Welche Erwartungen haben wir an das Familienunternehmen und welche Erwartungen kann das Familienunternehmen an uns als Gesellschafter stellen? Haben wir eine gemeinsame Haltung bezogen auf das Unternehmen von morgen? Welches Werteverständnis teilen wir im Gesellschafterkreis und wie bringen wir dieses zum Leben?



Inhaber-Geschäftsmodell I...>

Wie wollen wir unser Familienvermögen investieren – in ein Unternehmen, mehrere, Beteiligungen, fokussiert oder breit gestreut? Welche Erwartungshaltung an unser Unternehmen haben wir hinsichtlich Wachstum, Rendite, Ausrichtung? Welche Leitgedanken zu Führung, Kultur, Organisation möchten wir der Unternehmensführung mitgeben?



Corporate Governance I...>

Wie gehen wir mit den geld- und machtbezogenen Themen um? Wer darf unter welchen Bedingungen auf welcher Ebene im Unternehmen mitarbeiten? Brauchen wir ein Aufsichtsgremium? Wie regeln wir Fragen zur Dividende und wie halten wir nicht im Familienunternehmen aktive Gesellschafter künftig informiert?



Family Governance I...>

Wie halten wir die Inhaberfamilie zusammen, v.a. auch die nicht im Unternehmen tätigen Gesellschafter und Familienmitglieder? Wie begeistern wir die NextGen für das Unternehmen bzw. unternehmerisches Investment? Wie führen wir sie heran und qualifizieren sie? Wie stellen wir uns den Fragen zum gesellschaftlichen Engagement unserer Unternehmerfamilie?



Rollen und Menschen

Wer von uns macht (morgen) eigentlich was? Wer ist fähig und willig, im Unternehmen aktiv mitzuwirken, wer führt es, wer kontrolliert es? Wer fungiert als Bindeglied zwischen den aktiven und nicht im Unternehmen aktiven Gesellschaftern? Wer kümmert sich um den Familienzusammenhalt? Wer um die NextGen und ihre strukturierte Heranführung?

03

WIE WIR VORGEHEN

Aufgrund der hohen Individualität der jeweiligen Fragestellungen erarbeiten wir inhaberstrategische Konzepte in gemeinsamen, ganztägigen Treffen (Workshops) mit den Mitgliedern der Inhaberfamilie. Dadurch wird sichergestellt, dass die Inhaberfamilie ein gemeinsames Verständnis über Grundzusammenhänge, Regelungsbedarf und Lösungsoptionen entwickelt und die erarbeiteten Konzepte später gemeinsam umsetzt und unterstützt. Erkenntnisgewinn und Konsensbildung sind dabei genauso wichtig wie das schriftliche Endprodukt – die Familienverfassung.

WIE BEGINNEN WIR DAS GESPRÄCH?

Gerne lernen wir Sie in einem persönlichen Gespräch oder einem Videocall kennen, um Sie, Ihre Familienkonstellation und Ihre Fragestellungen zu verstehen und unseren Ansatz vorzustellen.

WIE STARTEN WIR DEN PROZESS?

Sie erhalten von uns ein detailliertes Angebot mit allen Prozessschritten. Außerdem führen wir häufig im Vorfeld 60-90-minütige Einzelgespräche (Videocalls) mit den Mitgliedern der einzubindenden Gesellschafterfamilie.

WIE SIEHT DIE AGENDA AUS?

Wir stellen Ihnen im Vorfeld, spätestens aber zu Beginn des ersten gemeinsamen Workshops die Vorgehensweise ausführlich vor und nehmen dann insbesondere auch die Bestandsaufnahme aller Themen gemeinsam vor und besprechen diese.

WIE VIELE WORKSHOPS BRAUCHEN WIR?

Basierend auf unseren Erfahrungen sind im Schnitt etwa 4–8 Tagesworkshops, idealerweise im Abstand von jeweils ca. 2–6 Wochen sinnvoll. Der genaue Zeitbedarf ist u.a. abhängig von Themenumfang, Einbindung der Personenzahl, Dynamiken im Gesellschafterkreis und Bereitschaft zum eigenständigen Weiterdenken zwischen den Treffen.

WER NIMMT AN DEN WORKSHOPS TEIL?

Unser Credo ist, dass immer alle Gesellschafter teilnehmen, solange die Gruppe nicht größer als 10 Personen ist. Wie wir das bei größeren Gesellschafterkreisen machen, ob auch die NextGen oder weitere Familienmitglieder eingebunden werden sollen, besprechen wir gerne individuell mit Ihnen vor Beginn des Prozesses.

WO FINDEN DIE WORKSHOPS STATT UND WIE LANGE DAUERN SIE?

Die Workshops finden in der Regel ganztägig und physisch an einem Ort Ihrer Wahl statt.

VOM ERSTGESPRÄCH ÜBER
FAMILIENWORKSHOPS BIS HIN
ZUR FERTIGEN FAMILIENVERFASSUNG
UND EINEM GANZ KONKRETEN
UMSETZUNGSPLAN

WER LEITET DIE WORKSHOPS UND DOKUMENTIERT DEN PROZESS?

Die Treffen werden unsererseits stets durch zwei erfahrene Berater vorbereitet, durchgeführt, nachbereitet und für die Inhaberfamilie in Form eines (Foto-) Protokolls dokumentiert.

WER SCHREIBT DIE FAMILIENVERFASSUNG?

Nach Beendigung der Workshop-Reihe sind Sie als Familie in der Lage, ihre vereinbarten Werte, Ziele und Regeln in Form einer Familienverfassung niederzuschreiben. Hierbei unterstützen wir gerne.

DIE FAMILIENVERFASSUNG IST GESCHRIEBEN. UND JETZT?

Mit Niederschrift der Familienverfassung enden viele Beratungsprozesse. Familienverfassungen verstauben in Schubläden. Die Inhaberfamilie ist dann zwar ein wenig schlauer als vorher, aber defacto hat sich kaum etwas verändert. Unser Ansatz ist anders. Damit Sie als Familie auch wirklich in die Umsetzung kommen, erarbeiten wir zusammen einen Maßnahmen-Fahrplan, der sich aus Ihren im Rahmen des Inhaberstrategieprozesses getroffenen Entscheidungen ergibt.

WELCHE MASSNAHMEN MUSS DIE FAMILIE JETZT EINLEITEN?

Der mit Ihnen gemeinsam erarbeitete Maßnahmenfahrplan ist für jede Familie ein anderer – vom Update des Testaments bis zur Ressortklärung in der Geschäftsführung, von der Neujustierung des Beirats bis hin zur Family-Office-Einrichtung. In manchen Fällen sind vereinzelte gesellschaftsrechtliche Anpassungen bis hin zu einer Änderung des Gesellschaftsvertrags notwendig. An dieser Stelle binden wir gerne Ihre bestehenden Trusted Advisors (Rechts-, Steuer-, Vermögensberater) ein und verstehen unsere Aufgabe als Koordinator im Prozess – wenn Sie das wünschen.



04

WIE WIR STOLPERSTEINE ÜBERWINDEN

SIE HABEN KEIN GUTES GEFÜHL DABEI, SICH MIT IHREN MITGESELLSCHAFTERN AN EINEN TISCH ZU SETZEN UND DIESE FRAGEN ZU DISKUTIEREN?

VIELLEICHT HABEN SIE JA SCHON MAL EINEN SOLCHEN PROZESS ANGEFANGEN, ABER DANN WIEDER ABGEBROCHEN?

ODER SIE HABEN MITGESELLSCHAFTER, DIE SIE FÜR DAS THEMA EINFACH NICHT INS BOOT BEKOMMEN?

Damit sind Sie nicht allein. Und es gibt immer sehr gute Gründe für das „Nicht-Geregelt haben“. Sie liegen oft in einer komplizierten (Familien-) Vergangenheit. Es gibt weit zurück reichende Erfahrungen von Streit, Neid und Kränkung. Wir helfen dabei, diese vergangenen Geschichten nicht die Oberhand über die Gestaltung der Zukunft gewinnen zu lassen.

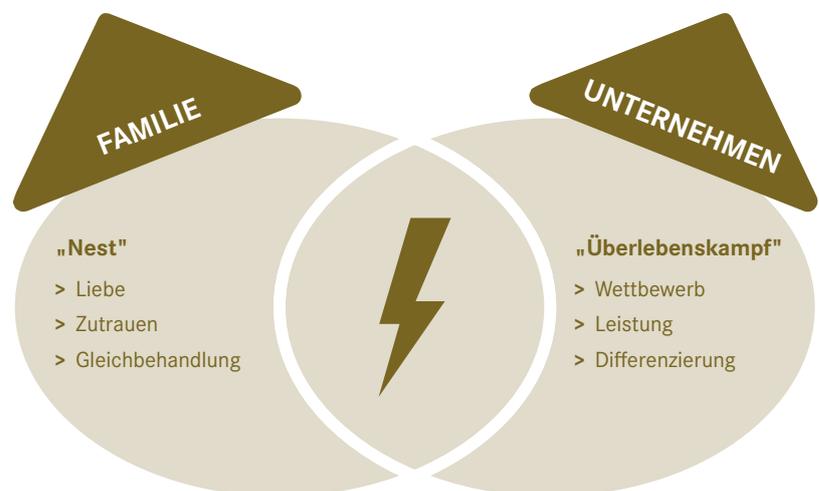
Dabei treffen wir häufig auf eine ungünstige Vermischung von Familien- und Unternehmensthemen. Das System „Familie“ funktioniert jedoch ganz anders als das System „Unternehmen“. Die Familie ist auf Bindung ausgelegt,

der Einzelne zählt, man hält zusammen und findet es wichtig, sich zu verstehen. Im Unternehmen geht es darum, die für das Unternehmen besten Entscheidungen zu treffen, auch wenn das für manche persönlich nachteilig ist.

Unsere Aufgabe ist es, u.a. die beiden Systeme Familie und Unternehmen in der Diskussion immer wieder klar zu trennen. Hier bringen wir die Erfahrung aus drei Jahrzehnten Beratungspraxis mit.

Wir begleiten Sie auch bei schwierigen Konfliktthemen und finden gemeinsam Lösungen.

ZWEI SYSTEME, ZWEI LOGIKEN







**THE FAMILY
BUSINESS
PEOPLE**





**WIR LIEBEN
FAMILIEN-
UNTERNEHMEN.**



**DIE
INHABERSTRATEGIE-
BERATER VON
PETER MAY**

WIE WIR ARBEITEN

Tailor-made und ergebnisoffen.

Unabhängig und methodisch führend.

Diskussionsleitung

Unsere Leidenschaft und Kernkompetenz zugleich ist es, die unterschiedlichen und oft divergierenden Ziele der Gesellschafterfamilie auszutarieren und auf einen Nenner zu bringen. Innerhalb einer heterogenen Inhaberfamilie gemeinsam (!) richtungsweisende Entscheidungen zu fällen, bedarf einer hochentwickelten Gesprächs-, Diskussions- und Entscheidungskultur. Wir helfen dabei, im Gesellschafterkreis sachliche Diskussionen zu ermöglichen.

Methodische Überlegenheit

Wir arbeiten alle nach der von unserem Gründer erschaffenen Methode. Das sichert uns konzeptionelle Überlegenheit und die Einheitlichkeit unserer Arbeit. Unser Arbeitsstil ist unkompliziert, direkt, mit viel Raum für Fragen und individuelle Themen. Wir sind stolz darauf, auch in sehr schwierigen Situationen stets eine offene Gesprächskultur zwischen allen Beteiligten möglich zu machen und mit Professionalität, Einfühlungsvermögen als neutraler Dritter und bewusst nicht anwaltliche Partei im Sinne der gesamten Gesellschafterfamilie zu agieren.

Blick für die Zukunft

Ohne Visionen wird es nicht gehen. Wir sind stark darin, mit Ihnen gemeinsam sehr klar die zukünftigen Chancen und Herausforderungen Ihres Familienunternehmens und Ihrer Familie für den nächsten Abschnitt herauszuarbeiten.

Prozess- und Umsetzungsstark

Jede Inhaberfamilie braucht ein klares, ganzheitliches Zielbild und einen Fahrplan zur Erreichung dieses Ziels. Wir formulieren mit Ihnen vor Prozessbeginn step-by-step immer wieder die kurz-, mittel- und langfristigen Themen, mit klaren To-Dos für alle Beteiligten. Wir geben sogar Hausaufgaben auf, wenn sinnvoll.

Strategische Beratung

Viele assoziieren uns mit „Familienflüsterern“, mit Moderatoren, die vor allem als Streitschlichter bei innerfamiliären Problemen agieren. Bei allem Verständnis, das wir für diese Themen mitbringen, ist das nicht unser primärer Fokus. Wir konzentrieren uns darauf, Inhaberfamilien strategisch bei allen Fragen zu beraten, die sich mit Blick auf die Zukunft ihres Unternehmens und ihrer Familie aufdrängen.

Gemeinsam besser

Ein starkes Team, das leidenschaftlich gerne zusammenarbeitet. Wir sind überzeugt, dass die Art und Weise, wie wir im Team und mit unseren Mandaten arbeiten, das Ergebnis für unsere Kunden besser macht! Weil die Energie stimmt!

Unabhängigkeit

Nur wer frei von Interessenkonflikten ist, kann seinen Rat ausschließlich am Interesse des Kunden ausrichten. Deshalb gehören wir zu keinem Konzern und tun auch sonst nichts, was die Unabhängigkeit unserer Beratung gefährden könnte.

Erfahrung, Exzellenz und Leidenschaft

Jeder von uns verfügt über langjährige Erfahrung in der Arbeit mit und für Unternehmerfamilien. Denn erst die richtige Mischung aus Kompetenz und Erfahrung macht den guten Berater zum „Familienverstehler“. Als Moderatoren und Experten zugleich erzielen wir echten Mehrwert, indem wir umfangreiches Praxiswissen mit konzeptionellen Modellen verbinden.

WAS UNTERNEHMERFAMILIEN ÜBER UNS SAGEN

KRAMSKI

” Bei einem so umfassenden Projekt ‚Familienverfassung‘ braucht man aus meiner Erfahrung Unterstützung von Persönlichkeiten! Mit Arno Lehmann-Tolkmitt hatten wir eine super Hilfe und exzellente Beratung.

Wiestaw Kramski, KRAMSKI GmbH

The logo for Brandt, featuring a stylized heart symbol above the word "Brandt" in a cursive font.

” Wir Brüder haben gemeinsam mit Dominik von Au eine Inhaberstrategie erarbeitet, wobei er uns mit seiner sehr hohen Expertise und zugleich strukturierten und unkomplizierten, lockeren Art sehr geholfen hat, strategische Fragen herauszuarbeiten und mit uns zu beantworten. Ein wichtiger Baustein, um unserer unternehmerischen und familiären Verantwortung nachzukommen!

Carl-Heinz und Christoph Brandt, Brandt Zwieback-Schokoladen GmbH & Co. KG

temps
Die Malereibetriebe



” Amelie Eichblatt und Dr. Matthias Händle haben uns auf kompetente und empathische Art dabei begleitet, unseren Nachfolgeprozess bei der „temps GmbH Malereibetriebe“ anzustoßen und entscheidend dazu beigetragen, eine solide Basis für ein gemeinsames Werteverständnis für die Zukunft unseres Familienunternehmens zu schaffen.

Ulrich Temps, temps GmbH Malereibetriebe

FRICKE

” Nicht zuletzt durch die breite Erfahrung von Dominik von Au und Katja Portz in der Gestaltung der Nachfolge und wirkungsvoller Governance-Strukturen in Familienunternehmen und ihrer frischen und unkomplizierten Art haben wir einen großen Mehrwert bei der Beantwortung unserer inhaberstrategischen Themen erfahren. Mit ihrer Unterstützung sind wir sehr gut auf den Generationswechsel vorbereitet!

Adrian Fricke, Fricke Holding

STADLER®

„ Dominik von Au und Katja Portz haben uns auf kompetente, offene und sympathische Art begleitet, unseren Nachfolgeprozess zu gestalten und wichtige inhaberstrategische Fragestellungen zu klären. Das war Champions League!

Willi Stadler, Stadler Gruppe

Mank®

„ Martina Reischmann führt sehr gut auch durch schwierige Familienthemen, indem sie durch ihre offene, sympathische Art Vertrauen und Zugang schafft.

Lothar Hümmerich, Mank GmbH



STRAUSS

„ Arno Lehmann-Tolkmitts kompetente, feinfühligkeit, auf alle Familienmitglieder gleichermaßen einzugehen hat ganz entscheidend dazu beigetragen, eine solide Grundlage für ein gemeinsames Verständnis für die Zukunft unseres Familienunternehmens zu schaffen.

Familie Strauss, engelbert strauss


FABER-CASTELL
since 1761

„ Dominik von Au und Amelie Eichblatt haben maßgeblichen Anteil an unserer Inhaberstrategie. Ohne sie hätten wir das so nicht geschafft.

Charles Graf Faber-Castell, Faber-Castell AG

FRIEDHELM
LOH
G R O U P

„ In besonderen Lebenssituationen benötigen Familien vertrauliche, exzellente und individuelle Beratung. Das haben wir gesucht und in Prof. May und seinem Team gefunden – nicht nur das, sondern gute zukunftsweisende Lösungen.

Prof. Dr. Friedhelm Loh, Friedhelm Loh Group

.....→ Weitere Referenzen finden Sie unter
www.petermay-fbc.com/ueber-uns/referenzen

SPRECHEN SIE UNS AN!



Dr. Dominik von Au

+49 40 200 032 45
+49 151 142 716 53
d.vonau@petermay-fbc.com



Amelie Eichblatt

+49 40 200 032 45
+49 175 180 918 5
a.eichblatt@petermay-fbc.com



Dr. Matthias Händle

+49 228 367 80-31
+49 160 149 138 6
m.haendle@petermay-fbc.com



Dr. Arno Lehmann-Tolkmitt

+49 228 367 80-21
+49 172 865 633 8
a.lehmann-tolkmitt@petermay-fbc.com



Prof. Dr. Peter May

+49 228 367 80-10
+49 172 982 640 1
p.may@petermay-fbc.com



Dr. Katja Portz

+49 228 367 80-11
+49 151 727 296 07
k.portz@petermay-fbc.com



Martina Reischmann

Schweiz und Deutschland
+41 76 471 50 37
+49 151 161 297 06
m.reischmann@petermay-fbc.com



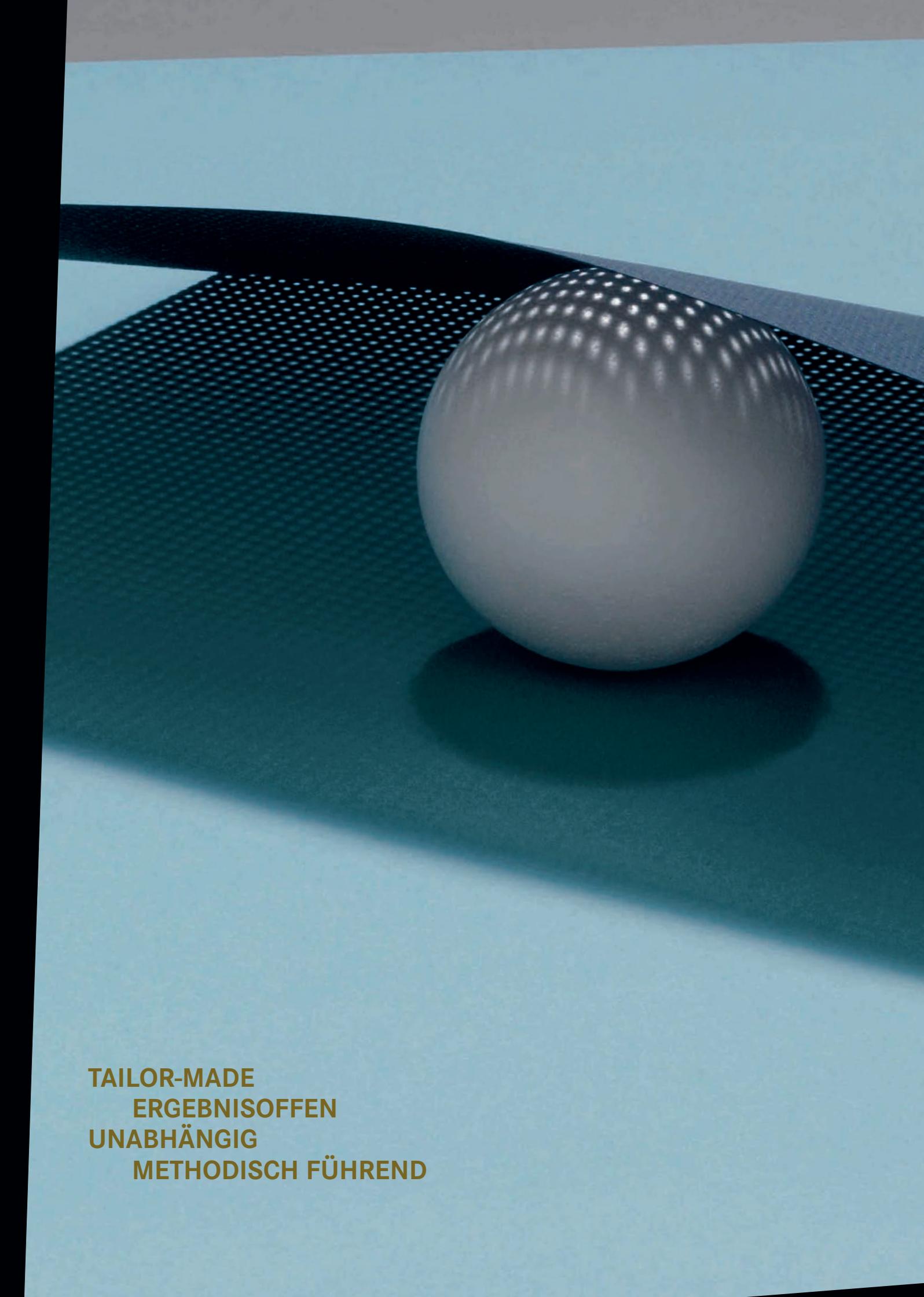
Mag. Elias Resinger, LL.M.

Österreich
+43 699 189 376 71
e.resinger@petermay-fbc.com

PETER MAY Family Business Consulting GmbH & Co. KG

Büro Bonn
Kronprinzenstraße 46
53173 Bonn
+49 228/36 78 0-0
info@petermay-fbc.com

Büro Hamburg
Colonnaden 3
20354 Hamburg
+49 40/20 00 32 45
info@petermay-fos.com



TAILOR-MADE
ERGEBNISOFFEN
UNABHÄNGIG
METHODISCH FÜHREND