

*Neuer Start im
September 2024*

QUALIFIZIERUNG

für Beiräte und Aufsichtsräte
in Familienunternehmen



Basis- und Vertiefungslehrgänge
September bis Dezember 2024

WAS ICH ALS BEIRAT WISSEN UND KÖNNEN SOLLTE

PETER MAY

FAMILY BUSINESS ACADEMY

ADRESSATEN UND LERNZIELE UNSERER BEIRATSQUALIFIZIERUNG

Das modulare Qualifizierungsprogramm für aktuelle und zukünftige Beiräte und Aufsichtsräte in Familienunternehmen richtet sich an:

Unternehmerinnen und Unternehmer,

die nach ihrer operativen Tätigkeit in eine Beiratsrolle wechseln möchten. Unsere Seminare helfen Ihnen, Ihren Blickwinkel zu verändern: Galt es bislang für Sie, die richtigen Entscheidungen vorzubereiten und zu treffen, das Unternehmen und die Mitarbeitenden zu führen, geht es nunmehr vor allem darum, Strategien und Konzepte einzuschätzen, die richtigen Fragen zu stellen, der Unternehmensführung ein guter Sparringspartner zu sein und die Geschäftsführung in ihrer Tätigkeit zu überwachen. Eine Auffrischung Ihrer Bilanzanalysekenntnisse mit inbegriffen. Und wenn es in Ihrem Unternehmen noch keinen Beirat gibt, lernen Sie in diesem Programm zugleich, wie Sie ihn als Unternehmer:in einrichten und ausgestalten können.

Nicht im Unternehmen operativ tätige Gesellschafterinnen und Gesellschafter,

die gleichwohl aktiv die Zukunft ihres Familienunternehmens mitgestalten möchten. Wir befähigen Sie, sich über Ihre Rechte und Pflichten als Beirat klar zu werden und Ihre Rolle im Führungs- und Kontrollsystem des Unternehmens einzuordnen. Gleichzeitig lernen Sie, strategische Konzepte und Finanzierungsalternativen für das Unternehmen zu verstehen und zu bewerten, mit Bilanzen und Bilanzkennzahlen umzugehen und sich für die wichtigsten Fragen zu wappnen, die Sie als Beirat stellen sollten.

Erfahrene Managerinnen und Manager aus unterschiedlichen Unternehmen,

die – neben oder nach ihrer operativen Tätigkeit – eine Beiratsaufgabe in einem Familienunternehmen übernehmen möchten. Wir helfen Ihnen, sich mit den typischen Eigenheiten von Familienunternehmen vertraut zu machen. Sie bekommen einen fundierten Blick darüber, warum und wie es allzu häufig zu Rollen- und Kompetenzüberschneidungen kommt, wie hingegen eine professionelle Governance-Struktur je nach Familienunternehmensstypus aussehen sollte und wie Sie dabei im Sinne der Inhaber wertschaffend mitwirken können.

EIN PROGRAMM FÜR AKTUELLE UND
ZUKÜNFTIGE MITGLIEDER VON
BEIRÄTEN
AUFSICHTSRÄTEN
VERWALTUNGSRÄTEN

**Persönliche Reife, Wissen
und der richtige Blickwinkel
als Grundvoraussetzung
wertvoller Beiräte**



DAS QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM IM ÜBERBLICK

Wir bieten Ihnen vier jeweils zweitägige Lehrgänge an:

Im **Basislehrgang „Grundlagen und Voraussetzungen für eine gute Beiratsarbeit“** geht es um die Besonderheiten von und in Familienunternehmen, ihre Führungs- und Kontrollsysteme, ihre besonderen Chancen und Risiken. Vor allem aber auch darum, welche Rechte, Aufgaben und Pflichten Sie als Beirat haben (können), und wie Sie den Anforderungen an Ihre Rolle möglichst gerecht werden. Darüber hinaus besprechen wir die innere Organisation eines guten Beirates und gängige Vergütungsmodelle.

Im **Vertiefungslehrgang „Bilanzkennzahlen, Analyse, Finanzierung und Compliance“** geht es im Wesentlichen um komprimiertes betriebswirtschaftliches Wissen, Kennzahlen und Tools, ohne deren Kenntnis eine ordentliche Beiratsarbeit keinen Sinn macht. Bilanzen zwischen den Zeilen lesen und verstehen, Finanzierungsmodelle beurteilen können, wichtige Kennzahlen bewerten und wesentliche Compliance-Regeln lernen, steht hier im Mittelpunkt.

Im **Vertiefungslehrgang „Strategie, (digitale) Transformation und strategische Kennzahlen“** geht es um die Zukunft des Unternehmens, um Geschäftsmodelle und die Nutzung von „Non Financials“, die so nicht in der Bilanz oder BWA zu finden sind: Modelle und Konzepte zur Bewertung von Strategien und (digitalen) Geschäftsmodellen sowie Kennzahlen aus den Bereichen Markt, Prozesse und Personal stehen hier im Mittelpunkt der Vorträge und Diskussionen.

Im **Vertiefungslehrgang „Führung und Personal“** geht es um die Auswahl, die Evaluation und die Vergütung von Geschäftsführern bzw. Vorständen im Familienunternehmen, was in der Regel im Verantwortungsbereich eines entscheidenden Beirates liegt. Im Mittelpunkt steht hier, wie der Nachfolgeprozess in der Führung und die Auswahl des Führungsteams aussehen, anhand welcher Kriterien und wie Führungsteams gesteuert und bewertet werden können, welche Prinzipien in Richtung einer nachhaltigen Führung gelten sollten und welche Vergütungsmodelle hierzu sinnvoll und kulturstiftend sind.



→ Die vier Lehrgänge sind auch einzeln buchbar.

IHRE REFERENT:INNEN

sind Hochschullehrer und Berater, die neben ihrer fachlichen Expertise sämtlich Erfahrung mit Familienunternehmen mitbringen. Die meisten von ihnen üben daneben selbst Beiratsaufgaben aus. Darüber hinaus berichtet in jedem Lehrgang ein Unternehmer bzw. eine Unternehmerin, die bereits Beiratsaufgaben wahrnehmen, über ihre Erfahrungen und Schlussfolgerungen. Vorträge, Erfahrungsberichte und Diskussionen wechseln sich so ständig ab. Besonders geschätzt sind zudem die gemeinsamen Abende, an denen der informelle Austausch zwischen den Teilnehmern im Mittelpunkt steht.

DIE TERMINE 2024

Basislehrgang

GRUNDLAGEN UND VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE GUTE BEIRATSARBEIT

11. bis 12. September 2024 auf dem Petersberg bei Bonn

01

Vertiefungslehrgang

BILANZKENNZAHLEN, ANALYSE, FINANZIERUNG UND COMPLIANCE

8. bis 9. Oktober 2024 auf dem Petersberg bei Bonn

02

Vertiefungslehrgang

STRATEGIE, (DIGITALE) TRANSFORMATION UND STRATEGISCHE KENNZAHLEN

12. bis 13. November 2024 auf dem Petersberg bei Bonn

03

Vertiefungslehrgang

FÜHRUNG UND PERSONAL: AUSWAHL, EVALUATION UND VERGÜTUNG

3. bis 4. Dezember 2024 auf dem Petersberg bei Bonn

04

Der Besuch der vier Lehrgänge ist in der angegebenen Reihenfolge empfehlenswert. Sie können jedoch auch einzeln gebucht werden.

01

BASISLEHRGANG

GRUNDLAGEN UND VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE GUTE BEIRATSARBEIT

Ein Beirat, Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat gehört unabdingbar zur guten Governance eines professionell aufgestellten Familienunternehmens. Nur so lassen sich Führung und Kontrolle sauber trennen, und nur so lassen sich die in typischen Familienunternehmen häufigen Rollenüberschneidungen vermeiden. Immer mehr Familienunternehmen haben einen solchen Beirat, und viele wollen auf seinen geschätzten Wertbeitrag nicht mehr verzichten.

Die Aufgaben eines Beirates können dabei vielfältig sein: Das Spektrum reicht von der strategischen Beratung als Sparringspartner der Geschäftsführung bis hin zum kontrollierenden Organ mit Personalkompetenz. Oftmals kommen zusätzliche Aufgaben hinzu,

wie etwa eine Bindegliedfunktion zwischen aktiven und passiven Gesellschaftern, zwischen den Generationen oder zwischen Inhaber- und Fremd-Geschäftsführer:innen.

Jedes Familienunternehmen braucht einen eigenen Zuschnitt seines Beirates, je nach Konstellation, Herausforderung und aktueller Zielsetzung. Und damit sind die Aufgaben, Rechte und Pflichten eines Beirates von Fall zu Fall höchst unterschiedlich.

All dies zu verstehen und für sich als zukünftiger Beirat die geeigneten Schlüsse zu ziehen, ist Ziel unseres Basisseminars. Sie lernen, Familienunternehmen in ihrer Situation zu verorten, verschiedene Governance-

Modelle einzuordnen und sich über Ihre jeweiligen Rechte und Pflichten als Beiratsmitglied oder -vorsitzende:r klar zu werden.

Manch ein (Senior-)Unternehmer oder Unternehmerin mag das Seminar auch dazu nutzen, für sich auszuloten, ob und in welcher Ausprägung ein Beiratsgremium für das eigene Unternehmen Sinn machen könnte und wie dabei seine eigene zukünftige Rolle aussehen könnte.

Beiräte müssen ihre Rechte
und Pflichten kennen, je nach
Zuschnitt des jeweiligen
Gremiums!

INHALT UND ABLAUF

TAG 1

Die Rahmenbedingungen für einen funktionierenden Beirat

- Wie Familienunternehmen funktionieren und wie sie sich in unterschiedlichen Dimensionen verorten lassen
- Wie Führung und Kontrolle professionell organisiert werden können, auf dem Weg zu einer professionellen Governance-Struktur
- Besonderheiten in Familienunternehmen: Konfliktherde, Rollenüberschneidungen, unterschiedliche Blickwinkel aktiver und passiver Gesellschafter:innen, Senior:innen und NextGens
- ... und was das für meine Rolle als Beirat heißt

Die Architektur eines guten Beirates und die Anforderungen an seine Mitglieder

- Klare Nutzendefinition, klares Aufgabenset und saubere Einbettung in die Governance-Struktur des Unternehmens
- Persönliche und fachliche Anforderungen an die Mitglieder
- Zusammensetzung (Anzahl, Gesellschafter vs. Externe, Alter, Vorsitz)
- Konkrete Erwartungen an die Mitglieder

→ Persönlicher Erfahrungsbericht aus der Beiratspraxis von Julia Ledermann, Beiratsvorsitzende der edding AG:

Welche Voraussetzungen Inhaber:innen für einen wertschaffenden Beirat treffen sollten, und was sie umgekehrt von ihrem Beirat erwarten sollten

TAG 2

Die konkreten Aufgaben eines Beirates

- Beratung und Sparring bei strategischen Fragen
- Infragestellen und Diskutieren von Geschäftsmodell und Managementthemen
- Ggfs. Kontrolle und Überwachung der Geschäftsführung
- Die Personalkompetenz des Beirates
- Die Moderations- und Bindegliedfunktion in unterschiedlichen Sphären

Rechtliche Fragen und Verankerung

- Rechtliche Verankerung und Haftung
- Regelungen zum Beirat im Gesellschaftsvertrag
- Inhalte von Beiratssatzung und ggfs. Geschäftsordnung für den Beirat

Innere Organisation und Arbeitsweise des Beirates

- Jahres- und Sitzungsagenda
- Spielregeln für die Sitzungen und deren Abläufe
- Berichtswesen und weitere Anforderungen seitens des Beirates an die Geschäftsführung

Vergütungsfragen

- für die Geschäftsführung
- für den Beirat

Evaluation der Beiratsarbeit

- Welche Methoden der regelmäßigen Bewertung der Beiratsarbeit in der Praxis Anwendung finden

IHRE REFERENTEN

Dr. Arno Lehmann-Tolkmitt : Dr. Steffen Huber

TERMIN

11. bis 12. September 2024 auf dem Petersberg bei Bonn

02

VERTIEFUNGSLERHGANG

BILANZKENNZAHLEN, ANALYSE, FINANZIERUNG UND COMPLIANCE

Auch wenn sich der Kern einer wert-schaffenden Beiratsarbeit freilich auf die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens richten sollte, seine Strategie, sein Geschäftsmodell und all die damit verbundenen so wesentlichen HR-Themen: Ohne Bilanzkenntnis und ein grundlegendes betriebswirtschaftliches Einschätzungsvermögen ist eine vernünftige Beiratsarbeit nicht zu leisten – sobald es zu Überwachungs- und Kontrollaufgaben kommt, ohnehin nicht.

Bilanzen, Bilanzkennzahlen, Finanzierungsmodelle, Vergütungsfragen und Compliance-Themen stehen daher im Mittelpunkt dieses zweitägigen Vertiefungslehrgangs. Auch für gelernte Kaufleute ist es erfahrungsgemäß eine gute Übung, die wesentlichen Bilanzkennzahlen

zu ermitteln und einzuschätzen, und sich damit selbst ein verlässliches Bild über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu machen. Und wenn es zu Ihren Aufgaben als Beirat gehört, die Bilanz festzustellen und die Geschäftsführung zu entlasten, gehört noch etwas mehr dazu. All dies wiederholen, vertiefen und üben wir am praktischen Beispiel in diesem Seminar.

Nicht geliebt aber doch gebraucht ist ein grundlegendes Verständnis einer professionell gelebten Compliance im Unternehmen. Sie lernen, welche Fragen Sie diesbezüglich als Beirat stellen sollten, was Sie über (Ihre) Haftung wissen müssen uvm. Darüber hinaus diskutieren wir für Familienunternehmen geeignete Finanzierungsmodelle und vertiefen finanzwirtschaftliche Kennzahlen.

Und auch in diesem Seminar berichtet wieder ein aktiver Beirat bzw. Aufsichtsrat aus seinen persönlichen Erfahrungen.

Eine Vertiefung, die auch erfahrene Beiräte und Aufsichtsräte deutlich weiterbringt!

➔ Der Lehrgang ist auch separat buchbar!

IHRE REFERENTEN

Prof. Dr. Bernhard M. Pellens : Dr. Lars Kutzner : Frank Hoppe

TERMIN

8. bis 9. Oktober 2024 auf dem Petersberg bei Bonn



INHALT UND ABLAUF

TAG 1

Jahresabschluss und -analyse

- Inhalte und Aufgaben der Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung und Cashflow-Rechnung für die teilnehmenden Nicht-Kaufleute – Auffrischung für die Kaufleute
- Herleitung finanz- und erfolgswirtschaftlicher Kennzahlen und deren Interpretation
- Cashflow- und Liquiditätsbetrachtungen
- Bilanzierung nach Handels- und Steuerrecht
- Nachhaltigkeitsberichterstattung, EU-Taxonomie und Lieferkettengesetz – Aufgaben für den Beirat
- Besonderheiten internationaler Rechnungslegung, nach der auch Familienunternehmen häufig bilanzieren
- Was Beiräte zu Abschlussprüfung und zur Arbeit des WP's wissen sollten. Fallbeispiele aus der Praxis mit dem Schwerpunkt auf Bilanzanalyse und Kennzahlen



TAG 2

Bewertung von Finanzierungsmodellen speziell für Familienunternehmen

- Was man auch als Beirat über die aktuelle Banken- und Finanzierungslandschaft wissen sollte
- Welche Tools und Instrumente sich für Familienunternehmen eignen, und welche nicht
- Finanzierungsrichtlinien und wichtige Finanzkennzahlen, die man als Beirat kennen muss
- Eigen- und Fremdkapital: welches ist das „richtige“ Verhältnis?
- Fall zur Bewertung der Finanzstabilität eines Unternehmens

Strafrechtliche Haftung & Compliance

- Strafrechtliche Haftungsszenarien bei Beiräten
- Grundzüge der strafrechtlichen Organhaftung
- Haftung bei Gremienentscheidungen
- Grundlagen der unternehmerischen Compliance
- Fallbeispiele für Compliance-Fälle aus diversen Rechtsgebieten
- Prüfung von Compliance-Management Systemen durch Beiräte
- Vorgehen bei der Implementierung und/oder Anpassung von Compliance-Management System
- Pflichten des Beirats zur Durchführung interner Untersuchungen
- Pflichten und Risiken bei der Durchführung interner Untersuchungen

.....→ **Persönlicher Erfahrungsbericht aus der Beirats- und Aufsichtsratsarbeit von Dr. Bernhard Klofat:**

Worauf ein guter Beirat bzw. Aufsichtsrat achten sollte, was er sich berichten lassen sollte und wie er für das Unternehmen von Nutzen sein kann

03

VERTIEFUNGSLEHRGANG STRATEGIE, (DIGITALE) TRANSFORMATION UND STRATEGISCHE KENNZAHLEN

Gleich welchen Zuschnitt ein Gremium hat – von rein beratend bis kontrollierend mit Personalentscheidungskompetenz – von praktisch jedem Beirat in Familienunternehmen wird v.a. die Begleitung der Geschäftsführung bei strategischen Entscheidungen verlangt. Statt nur über rückwärtsgerichtete Zahlen zu berichten, sollten Familienunternehmen die Zeit nutzen, um mit ihren Beiräten über die Zukunft zu beraten: Sie nutzen ihre Beiräte zum Sparring über Strategien und Geschäftsmodelle sowie zunehmend über die Umsetzung eines größeren Transformationsprozesses. Der Aufsichtsrat wird zum Ausschichtsrat!

In unserem zweitägigen Lehrgang setzen wir drei Schwerpunkte:
An erster Stelle erfahren Sie, wie Sie die besten Strategiekonzepte nutzen können, um von der Geschäftsführung

erarbeitete Strategien und Umsetzungspläne auf den Prüfstand zu stellen, die richtigen Fragen zu stellen, persönlich abwägen und mitentscheiden zu können – bis hin zu konkreten Investitions- oder Desinvestitionsentscheidungen.

An zweiter Stelle sprechen wir über (digitale) Transformation. Fast jedes Familienunternehmen steht derzeit noch vor oder inmitten eines größeren Change-Prozesses. Beiräte sollten nicht nur nach diesen Kompetenzen berufen werden – sie sollten sie auch aktiv für das Unternehmen einbringen.

An dritter Stelle schließlich erarbeiten wir ein Set strategischer Kennzahlen, anhand derer Sie als Beirat den Umsetzungsfortschritt beschlossener Strategien und Maßnahmen messen und bewerten können. Hier schließen

wir den Kreis von der normativen Ebene der Familienverfassung über die Strategie bis hin zum Projektcontrolling.

Wie in jedem der vier Lehrgänge berichtet auch im Lauf dieser zwei Tage ein aktiver Beirat aus seinen Erfahrungen, hier mit dem entsprechenden Schwerpunkt auf Strategie und Transformation in der Umsetzung.

Eine Vertiefung, die auch erfahrene Beiräte und Aufsichtsräte deutlich weiterbringt!

→ Der Lehrgang ist auch separat buchbar!



INHALT UND ABLAUF

TAG 1

Bewertung von Strategien und Geschäftsmodellen anhand praxisbewährter Strategiekonzepte

- Strategiebetrachtung im Dreieck von Rendite, Wachstum und Risiko
- Mit der S-T-E-P-Analyse Chancen und Risiken abwägen
- Porter, Hamel-Prahalad und Rappaport in der praktischen Anwendung
- Werttreibermatrix und Unternehmensindikatoren
- Kompetenzportfolio und seine Anwendung
- Entwicklung und Bewertung von Geschäftsmodellen
- Strategie: der Weg zu den Wettbewerbsvorteilen von morgen

Die (digitale) Transformation – was man als Beirat dazu wissen und beherrschen muss

- Die vier Elemente der digitalen Transformation
- Customer Centricity: alles für den richtigen Kunden
- Digitale Geschäftsmodelle: die Macht der Plattformen und der Marktplätze
- Business Process Engineering

.....➔ **Persönlicher Erfahrungsbericht aus der Praxis eines Unternehmers/einer Unternehmerin:**
Wie ein guter Beirat bzw. Aufsichtsrat das Management bei der Strategiefindung und Umsetzung begleitet

TAG 2

... Fortsetzung (digitale) Transformation – mit dem Fokus auf die Menschen, Organisation und Führung

- Kultur: wie nimmt man die Menschen mit auf die Reise?
- Stufen der Veränderung – und wie man sie bewältigt
- Führung: das Z-Modell
- The House of Change
- Was Management von Leadership unterscheidet
- The Hero's Journey

Strategie, Geschäftsmodell und Prozesse messbar machen – Herleitung wichtiger Kennzahlen und Unternehmens-Cockpit

- Das kapitalmarktfähige Familienunternehmen
- Der Q-Score: Ihr unternehmerischer Nordstern
- Der Beirat als strategischer Sparringspartner
- KPIs, KPIs, KPIs
- What's get measured, get's done!
- Die Königsdisziplin: Das Unternehmens-Cockpit zur Steuerung durch die Geschäftsführung und Umsetzungsbegleitung durch den Beirat

IHR REFERENT

Prof. Dr. Arnold Weissman

TERMIN

12. bis 13. November 2024 auf dem Petersberg bei Bonn

04

VERTIEFUNGSLEHRGANG FÜHRUNG UND PERSONAL: AUSWAHL, EVALUATION UND VERGÜTUNG

Beiräte haben wesentlichen Einfluss auf das wohl erfolgsentscheidendste Puzzlestück in der Führung eines Familienunternehmens: Der Faktor Mensch. Das (familienfremde) Management auszuwählen, zu evaluieren, zu kontrollieren und steuern, angemessen zu incentivieren und wenn nötig auch Geschäftsführer auszutauschen, gehört zu den wichtigsten Aufgaben eines entscheidenden Beirats bzw. des Familienunternehmers oder der Familienunternehmerin.

Im Mittelpunkt dieses Aufbau-seminars steht, wie der Nachfolgeprozess und die Auswahl des Führungsteams aussehen, anhand welcher Kriterien und wie Führungsteams evaluiert werden können (sei es in der anfänglichen Auswahl oder als Pulse-Check), welche Führungsprinzipien gelten und welche Vergütungsmodelle sinnvoll und kulturstiftend sind. Die Auswahl von Manager:innen, die nicht der Inhaberfamilie angehören, sowie das reibungslose Zusammenspiel von Familie und Fremdmanagement kann durch saubere Prozesse und Kriterien optimiert werden. Zudem zieht sich das Thema der nachhaltigen Führung, auch anhand von Nachhaltigkeitszielen, durch das gesamte Curriculum der beiden Tage.

In unserem zweitägigen Lehrgang setzen wir vier Themenschwerpunkte:

An erster Stelle erfahren Sie, wie Nachfolgeprozesse in der Führung idealerweise aussehen, um interne Nachfolgekandidaten, externe Manager oder Familienmitglieder passgenau auszuwählen und an Ihr Unternehmen zu binden.

In diesem Zusammenhang lernen wir im Anschluss als zweiten Schwerpunkt kompetenz- und potenzialorientierte Evaluation kennen und Sie entdecken die Feinheiten der Interview-Fragetechnik.

An dritter Stelle legen wir einen besonderen Fokus darauf, wie Führungskräfte Nachhaltigkeit in einem Unternehmen ausrollen, wie ein nachhaltiges Führungsmodell aussieht und wie man als Beirat die Unternehmensführung in Bezug auf Nachhaltigkeitsziele steuert und evaluiert.

Zuletzt besprechen wir Vergütungsmodelle, die Sie passgenau als Beirat übertragen können und somit das Management in idealer Weise incentivieren und steuern.

Abschließend werden wir das Gelernte gemeinsam in ein Fallbeispiel übertragen.

Wie in jedem der vier Lehrgänge berichtet auch im Lauf dieser zwei Tage ein aktiver Beirat aus seinen Erfahrungen, hier mit dem entsprechenden Schwerpunkt "Steuerung des Managements und Führungsnachfolge".

Eine Vertiefung, die auch erfahrene Beiräte und Aufsichtsräte deutlich weiterbringt!

.....→ Der Lehrgang ist auch separat buchbar!

IHRE REFERENT:INNEN

Dr. Michael Meier : Dr. Eva Tholen

TERMIN

3. bis 4. Dezember 2024 auf dem Petersberg bei Bonn

INHALT UND ABLAUF

TAG 1

Top-Management-Nachfolgeprozesse

01 Das Familienunternehmen und Family Gravity™ – der Beirat als „Navigator“:

- Die DNA (u.a. die Werte-Matrix der Familie und Vision für die Zukunft)
- Die Menschen (u.a. Zusammenhalt und Interaktion, Einbindung im Familienunternehmen)
- Die Struktur (u.a. Führungsgrundsätze und -rollen)

02 Die drei Phasen eines professionellen Nachfolgeprozesses in der Führung

- Diskussion & Einbeziehung der Gesellschafter (5 Prozessschritte)
- Auswahl- & Entscheidungsprozess zu internen und externen Kandidaten (5 Prozessschritte)
- Integration & Entwicklung des Kandidaten (5 Prozessschritte)

Kompetenz- und potenzialorientierte Evaluation

- Was ist Kompetenz? Warum ist es wichtig, Kompetenzen zu bewerten, und welche Kompetenzen werden evaluiert?
- Übersicht der wichtigsten Leadership-Kompetenzen sowie familienunternehmensspezifische Kompetenzen
- Was ist Potenzial und worin liegt der Unterschied zur Kompetenz? Wie wird Potenzial evaluiert?

Sustainable Leadership

- Nachhaltigkeit als strategisches Unternehmensziel
- Übertragung in ein holistisches Führungsmodell
- Evaluation und Steuerung des Managements mit Bezug auf Nachhaltigkeitsziele

TAG 2

Fortsetzung Sustainable Leadership

- Der Weg zur Führung in einem „Wachstums-Mindset“
- Weiterentwicklung der Unternehmenskultur
- Evaluation und Steuerung des Managements mit Bezug auf Nachhaltigkeitsziele

Kultur und Vergütung

- Zusammenhang von Vergütung und Kultur
- Gehaltsmodelle sowie deren Vor- und Nachteile

Interviewtraining zur kompetenz- und potenzialorientierten Evaluation

- Interviewtraining zu den wichtigsten Leadership- und familienunternehmensspezifischen Kompetenzen am Beispiel ausgewählter Anforderungsprofile
- Interviewtraining zu den vier wesentlichen Persönlichkeitsmerkmalen von Potenzial (Neugier, Erkenntnisvermögen, Mobilisierungskraft, Entschlossenheit)
- Feedback- und Entwicklungsgespräch zur Übermittlung der Ergebnisse

Interaktiver Transfer auf ein Fallbeispiel

→ Persönlicher Erfahrungsbericht aus der Praxis eines Beirates und Aufsichtsrates:
Wie ein guter Beirat bzw. Aufsichtsrat bei der Auswahl und Weiterentwicklung des Managements vorgeht

01

IHRE REFERENT:INNEN im Basislehrgang „Grundlagen und Voraussetzungen für eine gute Beiratsarbeit“



Dr. Arno Lehmann-Tolkmitt,

Rechtsanwalt und Mediator, ist Partner der PETER MAY Family Business Consulting. Seit über fünfzehn Jahren berät er Inhaber:innen und Inhaberfamilien im Rahmen von Moderationen und Mediationen bei persönlichen Weichenstellungen, Inhaberstrategien und der Gestaltung von Governance-Modellen in Nachfolgesituationen. Darüber hinaus begleitet er bei der Optimierung von Führungs- und Kontrollstrukturen. Daneben ist er aktiver Beirat in mehreren Familienunternehmen.



Dr. Steffen Huber,

Rechtsanwalt und Steuerberater, berät seit 20 Jahren Familienunternehmen in (steuer-)rechtlichen Fragestellungen. Er ist u.a. Experte für alle Rechtsfragen rund um das Thema Beirat, Unternehmensumstrukturierung und Unternehmensnachfolge. Von November 2017 bis Mai 2023 war er Mitglied der Geschäftsleitung der Prettl Holding sowie Mitglied des Vorstands der Prettl Privatstiftung in Salzburg. Seit Juni 2023 ist Steffen Huber Partner bei KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und verantwortet dort die Initiative „Familienunternehmen“. Darüber hinaus ist er Mitglied und z.T. Vorsitzender der Beiräte bei der Alfred Ritter GmbH & Co. KG und der Lay Gewürze GmbH.

ERFAHRUNGSBERICHT AUS DER BEIRATSPRAXIS



Julia Ledermann

ist Gesellschafterin, Vorsitzende des Gesellschafterkreises und Vorsitzende des Beirats der edding AG. Schon früh übernahm sie von ihrem Großvater die Rolle in der Leitung des Gesellschafterkreises hinter dem börsennotierten Familienunternehmen. Seit 2017 leitet sie zudem den beratenden Beirat der edding AG. Julia Ledermann studierte BWL und KMU Management, ist ausgebildete Wirtschaftsmediatorin und setzt sich aktiv für die Nachhaltigkeitstransformation in der Wirtschaft ein. Sie ist zudem ehrenamtliche Beirätin der Startup Teens GmbH.

02

IHRE REFERENT:INNEN

im Vertiefungslehrgang „Bilanzkennzahlen, Analyse, Finanzierung und Compliance“



Prof. Dr. Bernhard M. Pellens

ist Inhaber des Lehrstuhls für Internationale Unternehmensrechnung an der Ruhr-Universität Bochum und wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Unternehmensführung. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen auf den Gebieten der Bilanzierung nach HGB und IFRS, der Unternehmensbewertung und -steuerung sowie der Corporate Governance. Von 2005 bis 2020 war er Mitglied des Aufsichtsrates und des Prüfungsausschusses der thyssenkrupp AG, seit 2014 ist er Aufsichtsratsmitglied der LVM aG.



Dr. Lars Kutzner

ist Partner der internationalen Kanzlei Osborne Clarke LLP und dort Mitglied der Praxisgruppe Dispute Resolution. Sein langjähriger Arbeitsschwerpunkt liegt in den Themen Wirtschaftsstrafrecht, Steuerstrafrecht und Kapitalmarktstrafrecht sowie Compliance-Management-Systeme und interne Untersuchungen. Lars Kutzner verfügt über umfangreiche Erfahrung in verschiedenen Branchen. Er verteidigt und vertritt Unternehmen und Einzelpersonen bei nationalen und internationalen Ermittlungen, Einziehungen, in Strafprozessen und vor parlamentarischen Untersuchungsausschüssen.



Frank Hoppe

ist Senior-Berater und Prokurist bei KNÖLL Finance, einem spezialisierten Corporate Finance Advisor für Familienunternehmen. Seine Schwerpunkte liegen in der Entwicklung und Umsetzung bedarfsgerechter Finanzierungslösungen für Familienunternehmen sowie bei Finanzierungsgesprächen und -verhandlungen. Er war 20 Jahre lang bei Großbanken und im Privatbankenbereich als Direktor in den Bereichen Corporate Finance Beratung, Risikomanagement und Asset Management tätig. Seit 2014 leitet er die Aktivitäten von KNÖLL Finance in Süddeutschland.

ERFAHRUNGSBERICHT AUS DER BEIRATSPRAXIS



Dr. Bernhard Klofat

war 12 Jahre Vorsitzender der Geschäftsführung der Felix Schoeller Gruppe, eines weltweit tätigen Familienunternehmens der Spezialpapierindustrie mit Sitz in Osnabrück. Mit dem Ausscheiden aus der Geschäftsführung wurde er in den Beirat der Schoeller Gruppe gewählt und ist heute dessen stellvertretender Vorsitzender, Mitglied des Personalausschusses und Vorsitzender des Prüfungsausschusses der Schoeller Gruppe. Daneben ist Dr. Klofat in weiteren Familienunternehmen als Aufsichtsrat bzw. Beirat tätig.

03

IHR REFERENT

im Vertiefungslehrgang „Strategie, (digitale) Transformation und strategische Kennzahlen“



Prof. Dr. Arnold Weissman

ist Dozent für Unternehmensführung mit dem Schwerpunkt Familienunternehmen an der Zeppelin Universität in Friedrichshafen. Er begleitet Unternehmer:innen bei strategischen Entscheidungen, ist Sparringspartner, Mediator und Executive Coach. 35 Jahre Erfahrung im Umgang mit oft schwierigen Situationen auch als Mitglied in verschiedenen Aufsichts- und Beiräten geben ihm nicht nur den notwendigen Tiefgang und breites Wissen, sondern auch die nötige Souveränität im Umgang mit Herausforderungen, wie sie für Familien-

unternehmen oft typisch sind.

04

IHRE REFERENT:INNEN

im Vertiefungslehrgang „Führung und Personal: Auswahl, Evaluation und Vergütung“



Dr. Michael Meier

leitet die globale Family Business Advisory bei Egon Zehnder und arbeitet eng mit zahlreichen Unternehmerfamilien bei der Nachfolgeplanung und in Situationen tiefgreifender Transformation zusammen. Weltweit berät er Gesellschafter, Aufsichtsratsvorsitzende und CEOs bei der Auswahl, Evaluierung und Entwicklung der obersten Führungs- und Aufsichtsgremien. Mit Leidenschaft entwickelt er Nachfolgeprozesse für die erfolgsentscheidenden Positionen komplexer Organisationen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Arbeit mit „schwierigen“ Teams. Vor seiner Tätigkeit bei Egon Zehnder war Michael Meier vier Jahre bei der Hilti AG in Liechtenstein sowie bei BBDO und Bertelsmann tätig.



Dr. Eva Tholen

leitet die Praxisgruppe Consumer & Media von Egon Zehnder in Deutschland und arbeitet mit Einzelhandels- und Konsumgüterunternehmen, häufig in Familienbesitz, zusammen. Darüber hinaus unterstützt sie Klienten aus den Bereichen Dienstleistungen, Finanzinstitute und Industriegüter bei Vertrieb und Marketing. Sie ist eine geschätzte Beraterin, die sich auf die Suche nach sowie Entwicklung von Führungspersönlichkeiten spezialisiert hat, wobei ihr Fokus besonders auf der Förderung von Vielfalt in Führungsteams liegt.

Vor Egon Zehnder war sie Associate Partner bei McKinsey & Company, wo sie sich auf Vertrieb und Marketing für Finanzinstitute und den Einzelhandel konzentrierte.

SEIEN SIE DABEI!

Termin und Ort **Basislehrgang**
GRUNDLAGEN UND VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE GUTE BEIRATSARBEIT
11. September 2024, 9.00 Uhr bis 12. September 2024, 17.00 Uhr

Vertiefungslehrgang
BILANZKENNZAHLEN, ANALYSE, FINANZIERUNG UND COMPLIANCE
8. Oktober 2024, 9.30 Uhr bis 9. Oktober 2024, 17.00 Uhr

Vertiefungslehrgang
STRATEGIE, (DIGITALE) TRANSFORMATION UND STRATEGISCHE KENNZAHLEN
12. November 2024, 9.30 Uhr bis 13. November 2024, 17.00 Uhr

Vertiefungslehrgang
FÜHRUNG UND PERSONAL
3. Dezember 2024, 9.30 Uhr bis 4. Dezember 2024, 17.00 Uhr

Steigenberger Icon Grandhotel & Spa Petersberg
53639 Königswinter

Preis Der Preis für die Teilnahme beträgt pro Lehrgang 2.400 Euro zzgl. MwSt. (inkl. Tagesverköstigung und ein gemeinsames Abendessen am Abend des jeweils ersten Seminartages). Bei Buchung der vier Lehrgänge am Stück gewähren wir eine Ermäßigung von 10%. Die Preise für Übernachtung mit Frühstück entrichten Sie bitte jeweils gesondert vor Ihrer Abreise im Hotel.

Anmeldung Bitte melden Sie sich online unter www.petermay-fba.com/beirat an. Ihre Fragen beantworten wir gerne auch telefonisch unter: +49 228/36 78 0-6 1

Übernachtung Bitte reservieren Sie Zimmer nach Ihren individuellen Wünschen in unserem Tagungshotel Steigenberger Icon Grandhotel & Spa Petersberg unter +49 2223/74-449 bzw. reservations.petersberg@steigenberger.de. Mit Stichwort „Peter May Academy/Beirat“ erhalten Sie Zugriff auf das von uns reservierte Zimmerkontingent.

Kontakt PETER MAY Family Business Academy & Board Services
Kronprinzenstraße 46
53173 Bonn-Bad Godesberg
+49 228/36 78 0-6 1
info@petermay-fba.com
www.petermay-fba.com

DIE PETER MAY BOARD SERVICES IM ÜBERBLICK

BERATUNG BEI DER KONZEPTION Ihres individuellen Beirates

UMSETZUNGSBEGLEITUNG bei der Einrichtung

BESETZUNG des Beirates durch Vermittlung erfahrener Unternehmerpersönlichkeiten

QUALIFIZIERUNG (zukünftiger) Beiräte durch unsere maßgeschneiderten Lehrgänge

Mehr zum Thema Beirat unter www.petermay-bs.com

IHRE ANSPRECHPARTNER:INNEN ZUM THEMA BEIRAT



Gerold Rieder

ist Geschäftsführer der PETER MAY Family Business Academy & Board Services GmbH & Co. KG. Bereits Ende der 90er Jahre begann er, zusammen mit Peter May für Inhaberrfamilien zu arbeiten, Weiterbildungskonzepte zu entwickeln und Beiräte zu professionalisieren. Seine Leidenschaft liegt in der Besetzung von Beiräten, Aufsichtsräten und Verwaltungsräten auf der Basis seines über die Zeit gewachsenen und permanent erweiterten persönlichen Netzwerkes von Unternehmer:innen und Geschäftsführer:innen, deren Bereitschaft für Beiratsaufgaben ihm bekannt sind.

g.rieder@petermay-fba.com



Sabine Strick

ist Prokuristin der PETER MAY Family Business Academy & Board Services GmbH & Co. KG. Mit ihrem eigenen gewachsenen und ebenso gepflegten Netzwerk und einem besonderen Gespür für die ganz aktuellen Erfordernisse in den Beiräten und Aufsichtsräten von Familienunternehmen, sorgt sie zusammen mit Gerold Rieder für die ständige Aktualität und Diversität unseres Beiratsnetzwerkes und unserer Weiterbildungsangebote. Auch Sabine Strick ist seit vielen Jahren in der Beratung von Familienunternehmen zuhause.

s.strick@petermay-fba.com

PETER MAY The Family Business People

Wir sind die erste Adresse für Inhaber:innen von Familienunternehmen im deutschsprachigen Raum. Kompetent, erfahren, unabhängig und methodisch führend. Gegründet von Prof. Dr. Peter May, dem Pionier der inhaberstrategischen Beratung, unterstützt ein komplementäres Team von Partner:innen und ausgewiesenen Expert:innen Inhaberkfamilien bei allen Fragen der Nachfolge und verantwortlichen Führung von Familie und Unternehmen. Dazu gehört auch die Beratung bei der Konzeption, Einrichtung und Besetzung von Aufsichtsgremien sowie der Bereich Family Office Service.



Selbstverständlich leisten wir für unsere Veranstaltungen einen adäquaten finanziellen Klimabeitrag.