

Produktbeschreibung „M&A“

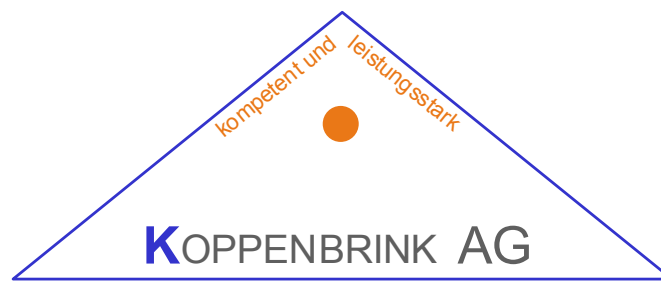
Stand: 20.07.2005 09:02

Ganzheitliche Beratung von Unternehmen bei Kooperationen, Fusionen und Unternehmenskäufen. Ein M&A Beratungsprojekt vollzieht sich in vier Phasen. Im ersten Abschnitt werden potenzielle Kandidaten gesucht und selektiert. Die anschließende Vorvertragsphase dient der Klärung rechtlicher, finanzieller, organisatorischer und kultureller Details sowie der unterschriftsreifen Vorbereitung des Deals. Unmittelbar nach Abschluss des Vertrags und der Genehmigung durch die zuständigen Gremien beginnt die Integration des erworbenen Unternehmens bzw. der Fusionspartner. Um den M&A Erfolg sicher zu stellen, erfolgt nach einer individuell festzulegenden Zeit (z. B. 1/2 Jahr) ein Audit zur Prüfung der Umsetzung von geplanten Aktivitäten.

Tasks der einzelnen Projektphasen im Überblick

1. Phase I: Initial & Recruiting

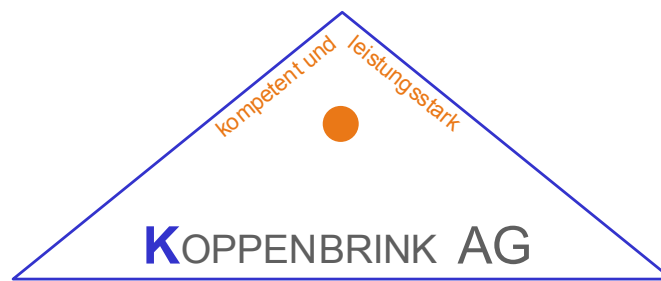
- Persönliches Vorgespräch mit dem Kunden auf 1. Ebene
- Analyse des geplanten Vorhabens anhand vorliegender Dokumente
- K-AG-interne Bewertung des Vorhabens und entsprechende Klassifizierung durch den verantwortlichen Chief Consultant
- Abgrenzung des M&A Marktes für das konkrete Projekt
- Marktorientierte Analyse des relevanten Marktumfeldes
- Einordnung und Darstellung der Player mit den relevanten Parametern
- Erarbeitung einer Shortlist mit den Kommunikationsdaten der Entscheider von Zielunternehmen nach individuell zu definierenden Auswahlkriterien
- SWOT-Analyse von allen Kandidaten der Shortlist mit besonderer Darstellung des Mehrwertpotenzials, das ein M&A Vorhaben mit dem jeweiligen Zielunternehmen bringt
- Strategie-Fit-Analyse: Eigenes Unternehmen vs. Zielunternehmen
- Prozess- und Strukturanalyse potenzieller Kandidaten
- Untersuchung der Unternehmenskultur der Zielunternehmen
- Entwicklung einer adäquaten Kooperations- bzw. Akquisitionsstrategie
- Vorbereitung der Kontaktaufnahme



2. Phase II: Due Diligence

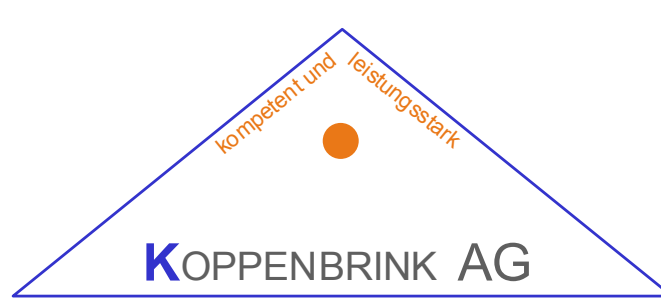
- Erst- und Sondierungsgespräche mit Entscheidern potenzieller Kandidaten
- Klärung struktureller Fragen, z.B.
 - i. Rechtssituation in Zusammenarbeit mit Anwälten
 - ii. Wirtschaftliche Aspekte in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsprüfern
 - iii. Besonderheiten des Marktes
 - iv. Bestehende Verbindungen (Kunden, Lieferanten, Partner etc.)
 - v. Corporate Identity (9-Feld-Matrix, CI)
 - vi. Strukturelle Ordnung und Zuständigkeit der Gremien
 - vii. Managementsystem und Führungsstil
 - viii. Kulturelle Aspekte
 - ix. Projektstruktur (Definition von Teilprojekten)
- Klärung prozessualer Fragen, z.B.
 - i. Zeitplan (grob / mittel / fein)
 - ii. Schrittfolge und Abhängigkeiten der Aktivitäten
 - iii. Meilensteine des M&A Projektes
 - iv. Ressourceneinsatz
 - v. Kommunikation innerhalb und außerhalb des Projektteams
- Risikoevaluierung, Set-up Risikomanagement (inkl. Risikocontrolling)
- Cross Check: M&A Projekt Set-up versus Corporate Governance Kodex
- Unternehmensbewertung in enger Zusammenarbeit mit Anwälten und Wirtschaftsprüfern
- Entscheidungsunterstützung: Allianz oder Akquisition
- Entscheidungsunterstützung: Asset- oder Share-Deal
- Erarbeitung von Maßnahmenplänen für die Teilprojekte
- Erarbeitung v. Businessplänen in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsprüfern
- Vorbereitung und Ausarbeitung der Verträge in Zusammenarbeit mit Anwälten und Wirtschaftsprüfern
- Abschließende Diskussion und finale Korrekturen

--- [Rechtsgültiger Abschluss (Signing / Closing)] ---

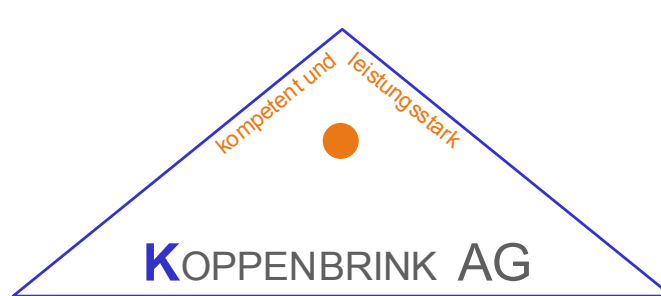


3. Phase III: Postmerger Integration (PMI)

- Kommunikation des Deals, zunächst intern, anschließend extern
 - i. Anlass für den M&A Deal
 - ii. Sinn und beabsichtigte Resultate
 - iii. Relevante Basisfakten des Deals
 - iv. Integrationsstrategie (von der Vision bis zu konkreten Steps)
 - v. Timeline und Meilensteine des Projekts
 - vi. Konsequenzen für die Rezipienten
 - vii. Ansprechpartner und Kommunikationswege für weitere Fragen
- Revision der Unternehmensstrategie nach der 9-Feld-CI-Matrix (Mission, Vision, Wissen, Kommunikation, Kultur, Verhalten, Channels, Produkte, Preise)
- Bestimmung des Integrationsgrades (Erhaltung, Holding, partielle Integration, vollkommene Übernahme)
- Anpassung des Managementsystems und der Führungsphilosophie
 - i. Führungsgrundsätze
 - ii. Führungsprinzip (Management by ...)
 - iii. Grundwerte und Selbstverständnis des Unternehmens
 - iv. Artefakte, Symbole und Rituale der Unternehmenskultur
 - v. Umgang miteinander und Kommunikationsverhalten
 - vi. Rollenverteilung innerhalb der neuen Führung
 - vii. Organisations- und Personalentwicklung
- Analyse, Re-Design und Integration der Prozesse
- Anpassung und Integration der Strukturen
- Kulturelle Integration
 - i. Normen und Grundwerte der Organisation
 - ii. Symbole, Rituale und Sprache
 - iii. Verhaltensnormen und -regeln
 - iv. Einstellungen und Denkmuster
 - v. Individuelle Werte von Gruppe und Individuen
- Feinabstimmung der operativen Unternehmensfunktionen, z.B.
 - i. Marketing (i. S. marktorientierter Unternehmensführung)



- ii. Forschung und Entwicklung
- iii. Zentrales und dezentrales Controlling
- iv. Human Resources Management
- v. Qualitätsmanagement
- vi. Vertrieb
- vii. Beschaffung und Materialwirtschaft
- viii. Produktion, Lager und Logistik
- ix. Finanz- und Rechnungswesen
- x. Recht und Steuern
- xi. Informationstechnologie
- xii. Verwaltung
- xiii. Schnittstellen zu externen Partnern
- Anpassung / Integration der Hilfsmittel, z. B.
 - i. Technische Unternehmenskommunikation
 - ii. Anwendungssysteme und Benutzeroberflächen
 - iii. Datenbanken
 - iv. Netzwerke
 - v. Hardware / Infrastruktur
 - vi. Systeme der mobilen Kommunikation
 - vii. Telekommunikation
 - viii. Hotline- und Helpdesk-Support
 - ix. Wartungs- und Dienstleistungsverträge
 - x. IT-Sicherheit (Datensicherung, Datenschutz, Risikomanagement)
- Kommunikation der neuen Organisation nach innen und außen
- Anpassung der Corporate Identity / CI-Integration
- Anpassung der Unternehmensentwicklung und Wachstumsstrategien
- Implementation von Know-how Transfer und Wissensmanagement
- Kommunikation der vollzogenen Postmerger Integration (intern und extern)



4. Phase IV: Postmerger Review

- Ziel-Review
 - i. Zielerreichungsgrad
 - ii. Abweichungsanalyse
 - iii. Maßnahmen zur Zielerreichung
- CI-Review
 - i. Konsistenzprüfung (9-Feld-CI-Matrix der KOPPENBRINK AG)
- Organisations-Review
 - i. Prozess-Integrität
 - ii. Strukturelle Integrität
 - iii. Schnittstellen
 - iv. Organisationsentwicklung
- Management-Review
 - i. Managementsystem / Führungssysteme
 - ii. Erfolgs- und Bewertungsmaßstäbe
 - iii. Know-how Transfer und Wissensmanagement
 - iv. Managemententwicklung / Personalentwicklung
- Kultur-Review
 - i. Kulturelle Integrität
 - 1. Normen und Grundwerte der Organisation
 - 2. Symbole und Rituale
 - 3. Verhaltensnormen und -regeln
 - ii. Kulturgrenzen
 - iii. Identifikation der Stakeholder mit dem Unternehmen
 - iv. Loyalität nach innen und außen
- Kommunikations-Review
 - i. Kommunikationssystem
 - 1. Innerbetriebliche Kommunikation
 - 2. Marketing-Kommunikation
 - 3. Technische Kommunikation
 - ii. Kommunikationsregeln
 - iii. Informelle Kommunikation