



WHITE PAPER

Generationsskifte, ägarskifte eller ledarskifte

Detta white paper handlar om generationsskifte, ägarskifte och ledarskifte.

När du läst igenom dokumentet hittar du fler mallar på samma tema i DokuMeras dokumentmallsbas under:

Alla mallar > Affärsjuridik & Avtal > Generationsskifte

www.dokumera.se

info@dokumera.se

GENERATIONSSKIFTE, ÄGARSKIFTE ELLER LEDARSKIFTE

3

Många företagare ställs förr eller senare inför frågan om företaget ska överlåtas, exempelvis på grund av ålder, sjukdom eller ekonomi. Om ägaren bestämmer sig för att överlåta verksamheten uppstår nästa fråga – ska företaget överlåtas inom familjen (generationsskifte) eller till utomstående (ägarskifte)? Kan det vara tillräckligt att en ny ledare i stället utses (ledarskifte)?

Oavsett form för skifte är det många olika frågor och aspekter att ta ställning till innan skiftet faktiskt genomförs. Det är dels viktigt att företaget förvaltas på bästa sätt under processen, dels att även andra, såsom arbetstagare, kunder och leverantörer, anser att den nya ägaren är lämplig. Processen är ofta känsloladdad eftersom överlåtelsen i regel påverkar överlåtarens familj i mycket hög grad.

Det har visat sig att många företagare inte vet hur ett ägar- eller generationsskifte ska genomföras. Processen är i regel lång och kantad av risker, såsom att verksamheten tvingas läggas ned eller att kompetens försvinner innan överlåtelsen fullbordas.

I den här promemorian kan du läsa mer om vilka frågor som är viktiga att tänka på vid ett generations-, ägar-, och ledarskifte. Tänk på att det finns betydligt fler aspekter att beakta än dem som framgår här nedan.

Skillnaden mellan generationsskifte och ägarskifte

Avser du att överlåta din verksamhet inom familjen? I sådana fall är det fråga om ett generationsskifte. Oftast är det fråga om barn till ägaren, men det kan lika gärna vara någon annan inom familjen eller slakten. Om du avser att överlåta verksamheten till någon utomstående blir det däremot fråga om ett ägarskifte.

Om överlåtaren har familj faller det sig ofta naturligt att överlåtelsen sker inom familjen, men så behöver det inte vara. En överlåtelse till utomstående leder ofta till ett högre pris, och överlåtaren har i regel lättare att mentalt släppa företaget om det inte finns kvar inom familjen.

Särskilt om ledarskifte

Det faktum att du inte längre vill lägga ned samma tid och energi på ditt företag innebär inte nödvändigtvis att du vill överlämna ditt ägande. Däremot kan det finnas skäl att överlåta den löpande förvaltningen av verksamheten. Det kan exempelvis vara ett led inför ett framtida ägar- eller generationsskifte och därmed fungera som en övergångslösning. Det kan också finnas skäl att genomföra ett ledarskifte när marknaden på något sätt förändras och ägaren saknar förmåga eller kompetens att genomföra nödvändiga förändringar.

När du väl har bestämt dig för att genomföra ett ledarskifte behöver du ägna valet av ny ledare särskild omsorg, eftersom en anställd vd ofta höjer priset på företaget vid en

eventuellt kommande försäljning. Du bör exempelvis ta ställning till om ledaren ska utses inom eller utom företaget samt analysera vilka krav och egenskaper han eller hon ska ha. Det styrs bland annat av hur stort ditt företag är, hur komplicerad verksamheten är, vilken bransch du är verksam inom samt om verksamheten är utsatt för stora förändringar. Upprätta en kravprofil där du närmare beskriver vilka krav som är motiverade och varför.

Innan du utser en ny ledare är det viktigt att alla eventuella konflikter/frågetecken i familjen gällande överlåtelsen är lösta. Det är mycket svårt för en ny ledare att lösa sådana frågor samtidigt som det påverkar hans eller hennes förvaltning negativt, vilket leder till ökade kostnader. Det är också viktigt att fastställa och tydliggöra vem det är som ska ansvara för överlämnandet till den nya ledaren, så att inte olika intressen för företagsledningen tydliggörs i förhållande till honom eller henne.

Överväganden inför en överlåtelse

Här är en kortare checklista som kan utgöra en start i processen. Tänk på att det finns betydligt fler frågor att ta ställning till, men nedanstående är bland de mest grundläggande.

1. Utse en rådgivare

Ta tidigt i processen kontakt med en rådgivare som kan förklara de rättsliga konsekvenserna av olika ageranden.

Det är sällan en och samma rådgivare har kompetens att vägleda dig i alla de frågor som aktualiseras vid en överlåtelse eller ett ledarskifte. Ta därför kontakt med en rådgivare som har stor erfarenhet av överlåtelser som kan hjälpa dig vidare och eventuellt ha det övergripande ansvaret för processen.

2. Ta ställning till om du ska göra ett ägarskifte, generationsskifte eller ledarskifte

Överväg och analysera vilken form av skifte som passar dig och dina behov bäst.

3. Bestäm tidpunkt för skiftet

Välj rätt tidpunkt för överlåtelsen eller ledarskiftet. Utgå från att genomförandet kommer att ta tid, men några utgångspunkter att utgå ifrån är att såväl du som ägare som företaget som sådant ska vara redo för skiftet. Om företaget befinner sig i en tillväxtfas eller nedåtgående trend kan det finnas skäl att styra tidpunkten utifrån detta. Om du väljer en olämplig tidpunkt för skiftet kan få stora konsekvenser för dig personligen, företaget och förvärvaren. Tänk därför noggrant igenom såväl inre som yttre faktorer innan du bestämmer tidpunkt.

4. Värdera företaget

Värdera företaget i mycket god tid inför det planerade skiftet. Om du är väl förberedd kommer du att ha tid att skapa ytterligare värde i företaget innan det är dags för överlåtelse/ledarskifte. Det finns många olika sätt att värdera ett företag på. Vilket sätt som passar just för ditt företag beror bland annat på vilken typ av verksamhet du bedriver.

5. Se över de anställdas situation

Se över vad som ska gälla för eventuella anställda när företaget överläts. Det gäller till en början att ställa frågan om det i arbetsrättslig mening är fråga om en

verksamhetsöverlåtelse. Det kan ibland vara svårt att avgöra var gränsen går.

Tänk på att arbetsrättsliga åtgärder kan medföra förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen, vilket visar på vikten av att vara medveten om de arbetsrättsliga regler som gäller vid en överlåtelse.

Om DokuMera

Hos alla företag – stora som små – finns möjligheten att arbeta effektivare genom att använda sig av färdiga mallar. Avancerade dokument är tidsödande att upprätta samtidigt som de kräver expertkunskap för framtagandet. Och som vi alla vet: Experter kostar pengar – mycket pengar.

DokuMera är ett B2B-företag som hjälper människor i svenska företag till en lönsammare och bekvämare tillvaro genom att tillhandahålla digitala dokument via internet. Tillsammans med sakkunniga experter har vi under åren tagit fram tusentals mallar för bland annat juridiska och ekonomiska dokument som säljs både via e-handel och genom personlig försäljning.

Under åren har DokuMera utvecklat Sveriges största databas av digitala, exempelbaserade dokumentmallar, riktade mot företag och organisationer. Produkterna laddas enkelt ned från Internet av våra kunder – företag och organisationer – och kan köpas styckvis eller genom att teckna ett årsabonnemang.

www.dokumera.se

info@dokumera.se