

Mitarbeiterbeteiligungsmodelle –

Entscheidungskriterien, Erscheinungsformen und
Ausgestaltungsmodelle

Prof. Dr. Christoph von Einem, LL.M.
Partner ARQIS Rechtsanwälte

Venture Capital Club e.V.

22. Juli 2015

A. Einführung

I. Ziele

II. Arten von Mitarbeiterbeteiligungen

B. Rechtliche Rahmenbedingungen

I. Möglichkeiten Optionen abzusichern

II. Definitionen im Detail

III. Verteilungskriterien

C. Besteuerung

Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

A. Einführung

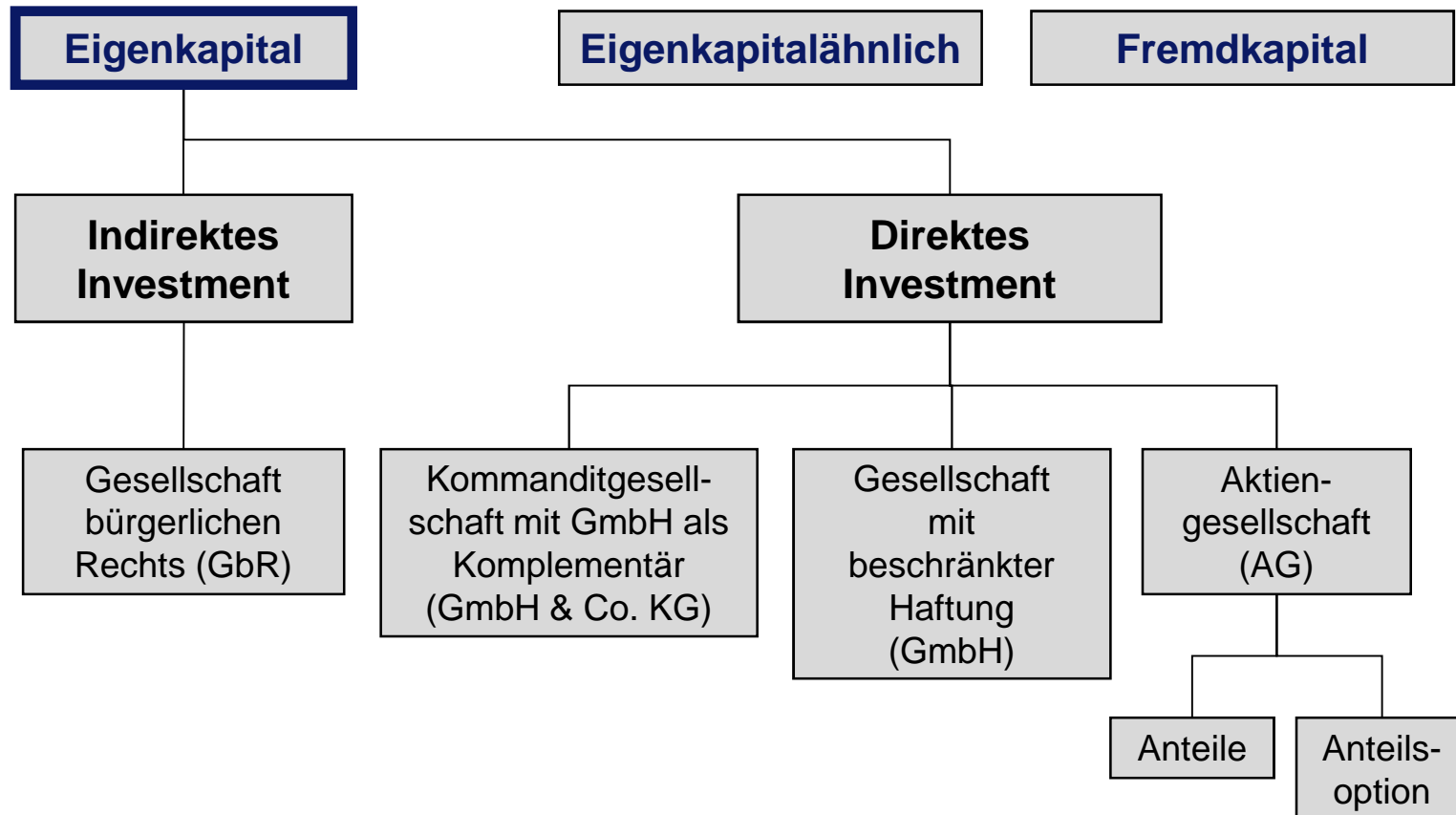
A. Einführung

I. Ziele

- 1) Motivation der Mitarbeiter**
 - Anreizfunktion in einem performanceorientierten Vergütungssystem
 - Identifikation mit dem Unternehmen
- 2) Engagement der Mitarbeiter / Personalgewinnung**
- 3) Fokussierung auf Aktivitäten die primär dem Wertzuwachs des Unternehmens dienen**
- 4) Gleichrichtung der Interessen von Management, Mitarbeitern und Anteilseignern**
- 5) Untergeordnetes Ziel:**
 - (zukünftige) Kapitalbeschaffung für das Unternehmen

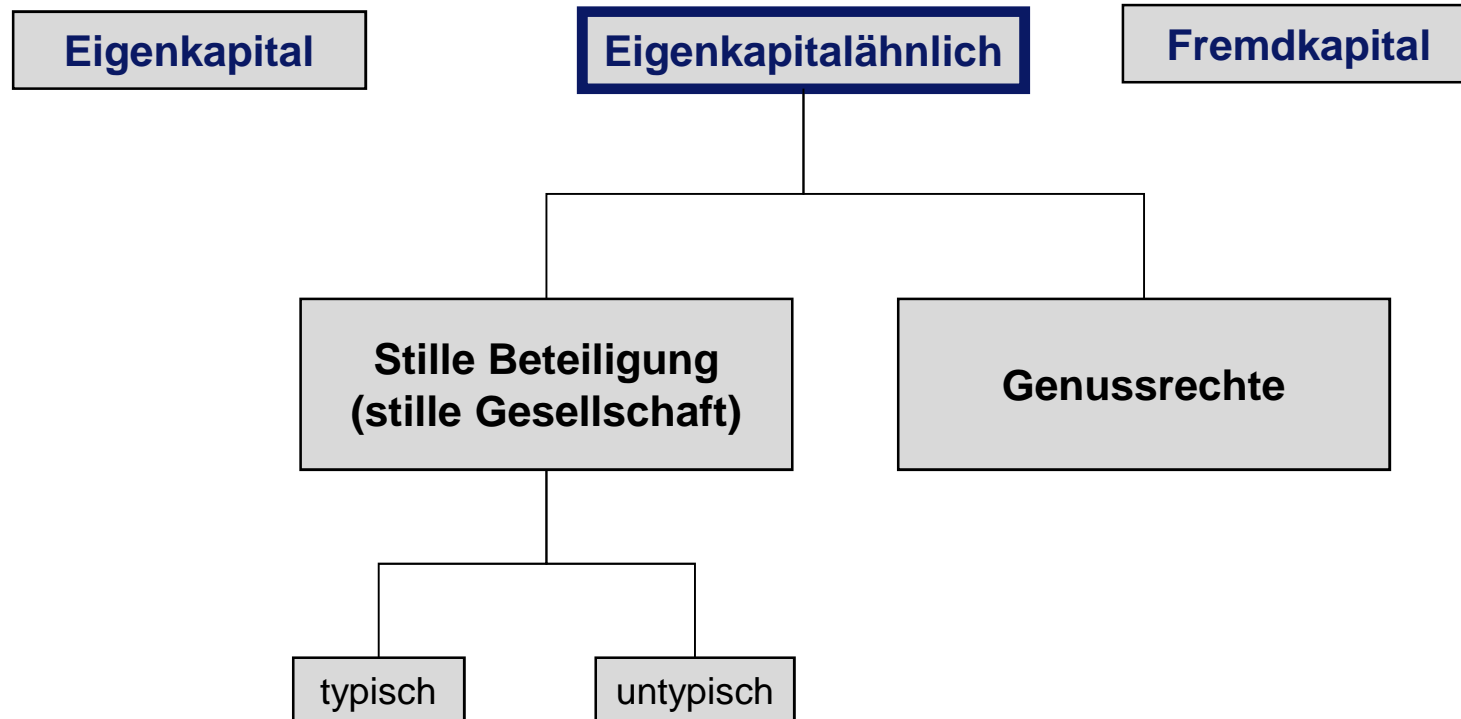
A. Einführung

II. Arten der Mitarbeiterbeteiligung



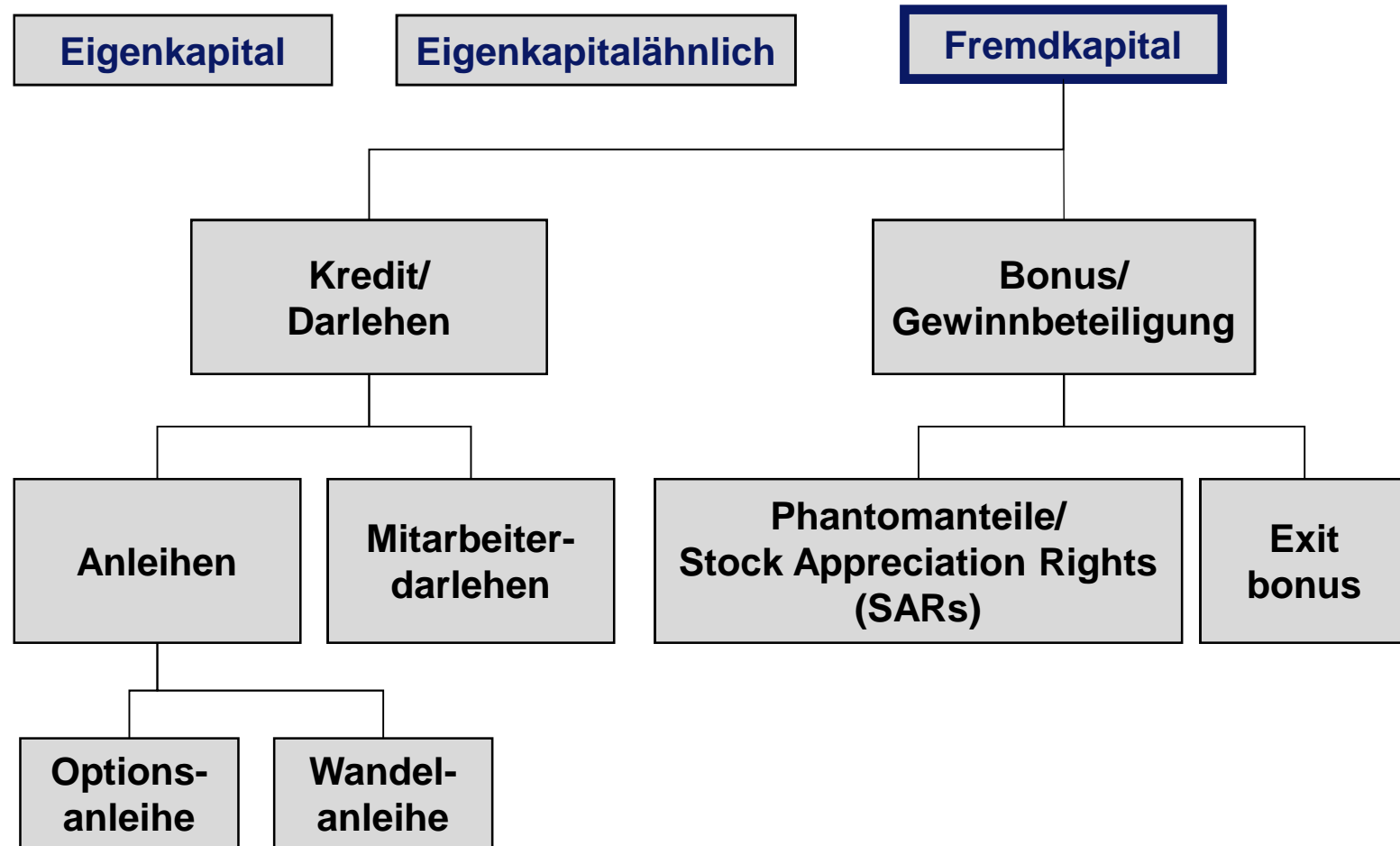
A. Einführung

II. Arten der Mitarbeiterbeteiligung



A. Einführung

II. Arten der Mitarbeiterbeteiligung



A. Einführung

II. Arten der Mitarbeiterbeteiligung

1) Mitarbeiteranteile

Begrenzte Anzahl von Anteilen, die an die Mitarbeiter ohne Zusatzkosten oder zu einem Vorzugspreis übertragen werden



Vorteile:

Beteiligung am Eigenkapital mit vollen Verwaltungs- und Vermögensrechten;
keine Probleme mit “fringe benefits” bei Steigerung des Unternehmenswertes

Nachteile:

- Teilnahme nicht nur am Gewinn, sondern auch am Risiko/Verlust der Gesellschaft; der Wertzuwachs der Anteile ist abhängig von verschiedenen Einflüssen, die nicht alle von dem Unternehmen beherrscht werden
- Bewertung der Anteile ist schwierig, solange die Gesellschaft nicht börsennotiert ist

A. Einführung

II. Arten der Mitarbeiterbeteiligung

2) Optionen auf Anteile – Stock Options

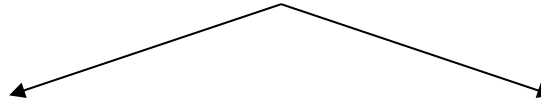
Das Recht, Anteile am Unternehmen zu erwerben, wird insbesondere dem Management (1. und 2. Ebene) von Aktiengesellschaften eingeräumt, ferner deren sonstigen Angestellten und/oder Dritten (z.B. externe Berater)

- a) Inhaber von Optionen haben das Recht eine bestimmte Menge an Anteilen am Unternehmen zu einem bestimmten Preis („strike price“) zu erwerben, welche vom Unternehmen ausgegeben werden; es besteht aber keine Verpflichtung, Anteile zu erwerben.
- b) Unterschied zu sog. unabhängigen Optionsrechten („naked warrants“): Diese werden von dem Unternehmen an der Börse platziert.

A. Einführung

II. Arten der Mitarbeiterbeteiligung

3) Optionsanleihe und Wandelanleihe – Warrants



Der Inhaber einer Wandelanleihe hat das Recht sein Darlehen innerhalb einer definierten Zeitspanne und in einem bestimmten Umtauschverhältnis in Anteile umzuwandeln

Der Inhaber einer Optionsanleihe hat das Recht, zusätzlich zu seinem Darlehensrückzahlungsanspruch innerhalb einer definierten Zeitspanne Anteile zu einem vorher festgelegten Preis zu erwerben

Wenn der Aktienkurs fällt, kann der Mitarbeiter sein Wandelrecht verfallen lassen und erhält sein Darlehen zurückgezahlt

Vorteil für den Mitarbeiter:

Teilnahme an Gewinnen, nicht aber an Verlusten des Unternehmens

A. Einführung

II. Arten der Mitarbeiterbeteiligung

4) Phantom shares

Gewährung eines Cash-Betrages in Höhe des während der Zeit zwischen Gewährung und Ausübung der Phantom Shares erzielten Wertzuwachses der Common Shares.

Sehr beliebt wegen der Schwierigkeit der Ausgabe richtiger Optionen in GmbHs sowie wegen der sehr rigider Anforderungen an Stock Options im deutschen Aktienrecht (Erfolgsziel, 10%-Beschränkung, 4 Jahre Wartefrist)

Probleme:

- Cash-Belastung für das Unternehmen
- Starke Belastung der Bilanz (es sein denn Freistellung der Gesellschaft durch die Gesellschaft – Indemnification Agreement)

Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

B. Rechtliche Rahmenbedingungen

B. Rechtliche Rahmenbedingungen

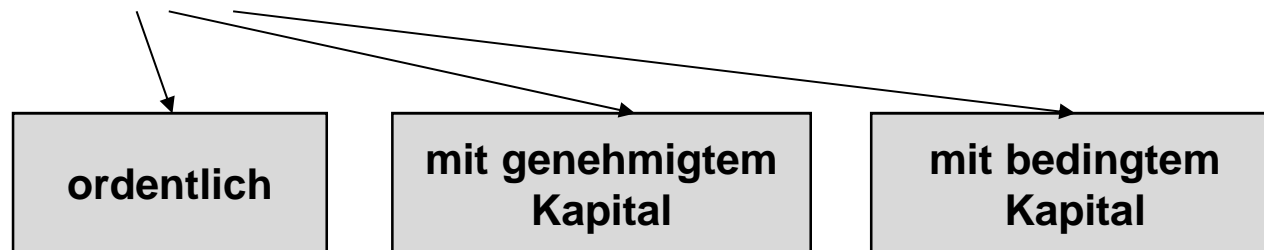
I. Möglichkeiten, Optionen abzusichern

1) Überblick

a) “Echte” Sicherung von Optionen durch Anteile

→ **Rückerwerb** existierender Anteile durch das Unternehmen
(§ 71 I No. 8 AktG)

→ **Kapitalerhöhung**, die die Ausgabe von neuen Anteilen erlaubt



b) “Fiktive” Sicherung von Optionen

→ “Cash Settlement” des hypothetischen Kapitalertrags

B. Rechtliche Rahmenbedingungen

I. Möglichkeiten, Optionen abzusichern

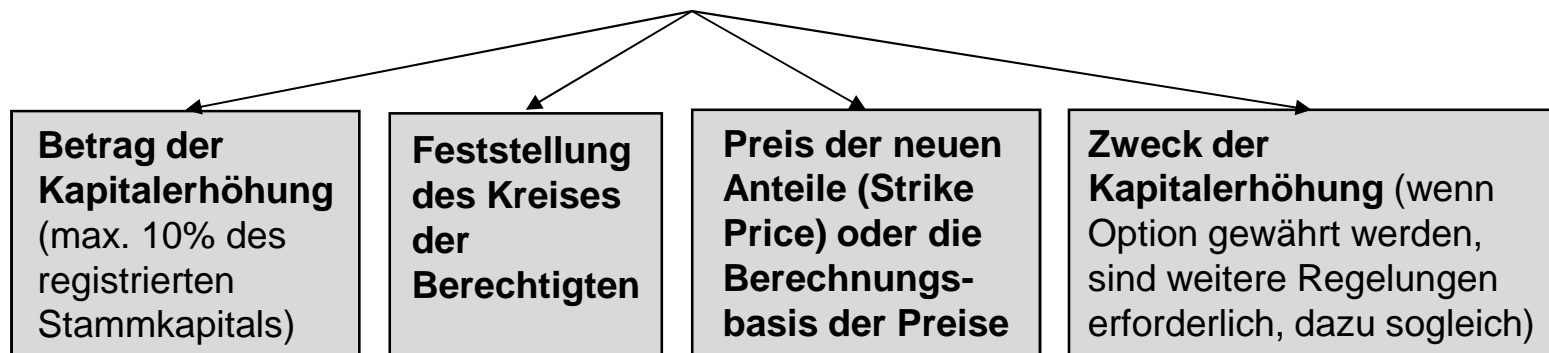
2) Kapitalerhöhung mit bedingtem Kapital

a) Voraussetzungen

i. Zulässig nur für die folgenden Zwecke:

- Bewilligung von Wandlungsrechten für die Inhaber von Options- oder Wandelschuldverschreibungen;
- Vorbereitung einer Fusion; oder
- Bewilligung von Optionen für Mitarbeiter und die Geschäftsführungsebene

ii. Beschluss der Gesellschafterversammlung (mit mindestens $\frac{3}{4}$ der anwesenden Gesellschafter) über



B. Rechtliche Rahmenbedingungen

I. Möglichkeiten, Optionen abzusichern

iii. Werden Optionen gewährt, sind folgende Regelungen zusätzlich notwendig:

- Genehmigung des Beschlusses durch das Kontrollorgan
- Aufspaltung der Bezugsrechte zwischen den Berechtigten (Gruppensplit)
- Performance-Ziele
- Vesting-Regelungen
- Zeichnungs-, Ausübungs- und Wartezeit (Wartezeit für erste Ausübung des Optionsrechts muss mindestens 4 Jahre betragen)

iv. Anmeldung beim Handelsregister

- Beschluss der Gesellschafterversammlung

Anmerkung: Die Anmeldung der Ausführung der Kapitalerhöhung ist nur deklaratorisch.

B. Rechtliche Rahmenbedingungen

II. Definitionen im Detail

1) Ausübungsbeschränkung

- Zweck: Zugeständnis des Optionenhalters, für eine bestimmte Zeit bei der Gesellschaft zu bleiben
- Gewährte Optionen werden üblicherweise nach 2-4 Jahren auszahlbar, in monatlich, viertel-, halbjährlichen oder jährlichen Tranchen (linear oder progressiv).
- Kündigt ein Mitarbeiter sein Arbeitsverhältnis kann das Unternehmen durch ein vereinbartes Sonderrecht ausübungsbeschränkte Optionen ausgleichslos einziehen.
- Der Optionshalter kann auch verpflichtet werden, seine Optionen innerhalb einer gewissen Zeitspanne einzulösen (30-90 Tage)

B. Rechtliche Rahmenbedingungen

II. Definitionen im Detail

2) Ausübungspreis (Basispreis; “Strike Price”)

- Preis kann frei bestimmt werden innerhalb der Vorgaben des § 255 AktG (Strike Price muss in etwa ein Equivalent zum Fair Market Price sein, zum Zeitpunkt der Ausgabe, oder höher), in Abhängigkeit des Benchmarks des Unternehmens
- Gewöhnlich ist der aktuelle Fair Market Value der Anteile der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Ausgabe der Option entscheidend; der Strike Price muss mindestens so hoch sein, wie der Nominalwert der Anteile (EUR 1)
- Wenn Optionen, Wandel- oder Optionsanleihen ausgegeben werden, muss der Conversion Price, bzw. dessen Berechnungsbasis festgelegt werden
- Hilweise Neudefinition des Ausübungspreises (Reduction oder sogenanntes “Repricing”) durch die Gesellschafterversammlung ist möglich.

B. Rechtliche Rahmenbedingungen

II. Definitionen im Detail

3) Performance-Ziele / Erfolgsziele

- Wenn Optionen ausgegeben werden, muss die Gesellschafterversammlung die Erfolgsziele definieren (z.B. Erreichung eines festen ökonomischen Wertes, Entwicklung der Anteilswerte über einem bestimmten Durchschnittswert).
- Es ist nicht möglich, die Option auszuüben, ohne die benötigten Erfolgsziele erreicht zu haben.
- Problem: Aufstellung der Bilanz nach IFRS oder US-GAAP
- Premium-Model
- Es ist möglich zwischen absoluten und relativen Performance-Zielen zu unterscheiden.

B. Rechtliche Rahmenbedingungen

II. Definitionen im Detail

4) Wartezeit (Blocking Period)

- **Die Option kann nicht vor dem Ende der Wartezeit ausgeübt werden.**
- **Zweck:**
 - ➔ Mitarbeiter, die nur kurz im Unternehmen arbeiten sollen nicht von Optionen profitieren können
 - ➔ Eine lang- nicht kurzfristige positive Wertentwicklung soll erreicht werden
- **Ausgabe von Optionen:**
 - ➔ Mindestwartezeit von 4 Jahren
(wenn die Optionen mit bedingtem Kapital abgesichert sind)
 - ➔ Enthält Steuerprobleme für nicht-deutsche Mitarbeiter, insbesondere US und nicht-ISO Qualifikation

B. Rechtliche Rahmenbedingungen

II. Definitionen im Detail

5) Transferierbarkeit

- Im Normalfall ist die Transferierbarkeit von Optionen ausgeschlossen, um die Verbindung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen zu gewährleisten (*Vinkulierung*)
- Transferierbarkeit des Optionsrechts kann möglich sein mit vorheriger Zustimmung des Unternehmens, für gewöhnlich des Kontrollorgans (früher: im “Münchner Modell” ja, jetzt vielleicht wieder durch BFH-Urteil)
- Ererbbarkeit von vinkulierten Optionen ist normalerweise erlaubt
- Durch die Optionsausübung erworbene Anteile können im Allgemeinen frei transferiert werden. Allerdings kann eine vertragliche Haltefrist vereinbart sein und der Optionshalter kann vor einem möglichen IPO durch ein Shareholders’ Agreement gebunden sein

B. Rechtliche Rahmenbedingungen

III. Verteilungskriterien

Optionen:

Nur für die Geschäftsführung, leitende Angestellte und Mitarbeiter, die das "Shareholder Value" steigern

Grundregel: Jede Hierarchieebene erhält 1/4 bis 1/3 der Anteile, welche die nächsthöhere Ebene erhält

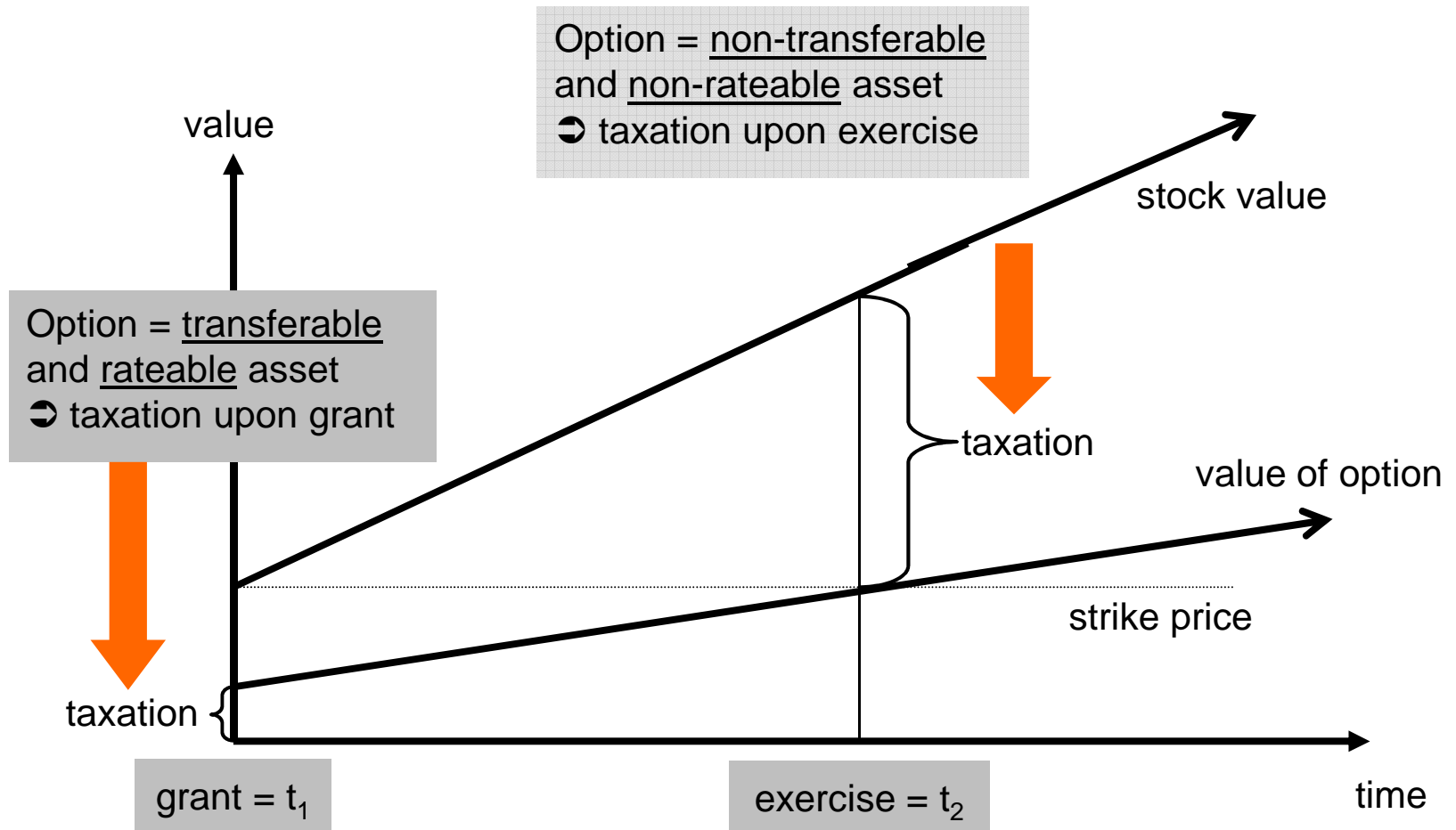
Options- und Wandelanleihe:

Ebenso für Mitglieder des Aufsichtsrats (strittig) und externe Berater des Unternehmens strukturierbar

Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

C. Besteuerung

C. Besteuerung Einkommens-/Lohnsteuer



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!