

SAXO

EQUITY MANAGEMENT GMBH

Mitarbeiterbeteiligung in IT-Unternehmen

Dr. Sonja Legtmann

25. Oktober 2005

■ ■ AGENDA

- Motivationen
- Ziele
- Teilnehmer
- Mögliche Beteiligungsarten
- Direktbeteiligung vs. mittelbare Beteiligung
- Exitregelungen
- Fazit

■ ■ Motivationen

Motivation

Sicherung des Mitarbeiters als
wesentliches Asset eines
IT-Unternehmens



Wirkung einer MA-Beteiligung

Erhöhung Mitarbeitermotivation
und Unternehmenstreue

Leistungssteigerung



Schaffung finanzieller Anreize

Erhöhung der Identifikation



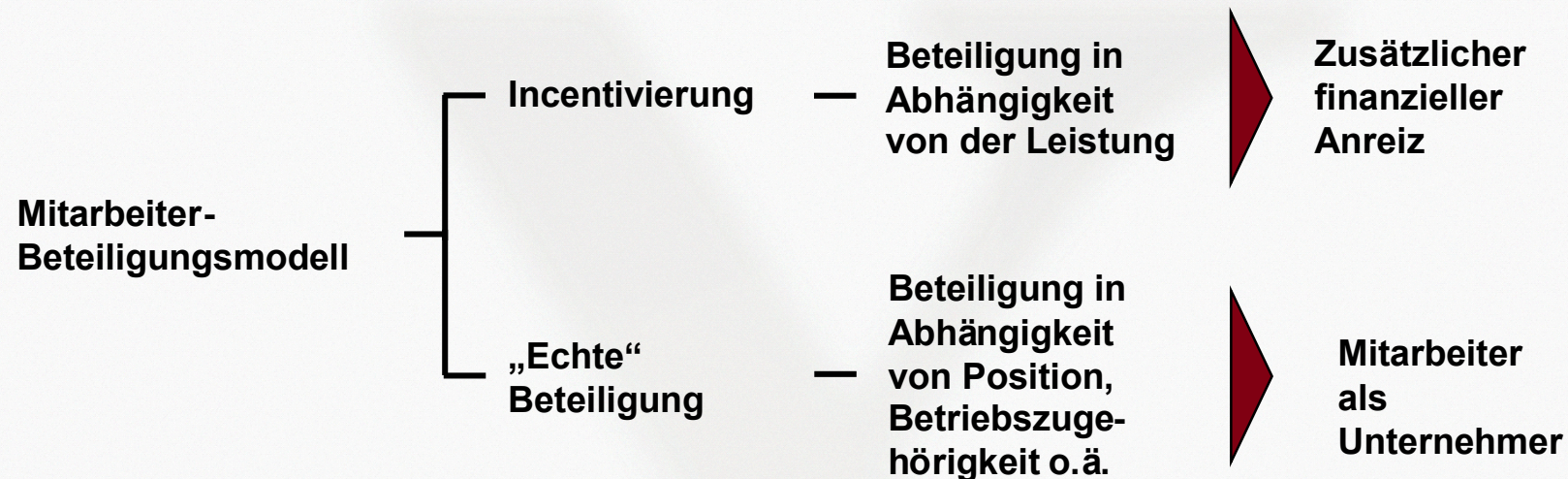
Mitarbeiter zu Mitunternehmern

Unternehmensfinanzierung?



Mitarbeiter zu Geldgebern?

■ ■ Ziele



Wesentliche Fragestellungen:

- Soll mit der Beteiligung eine Leistung belohnt werden oder soll der Mitarbeiter zum Unternehmer werden, indem er Anteile durch Eigeninvestment erwirbt?
- Sind an die Beteiligung (volle) Mitspracherechte geknüpft?
- Bei Eigeninvestment: Soll es ein Mindest-/Maximalinvestment geben? Kann das Eigeninvestment fremdfinanziert sein?

■ ■ Teilnehmer

- Sollen sämtliche Mitarbeiter des Unternehmens an dem Beteiligungsmodell teilnehmen können?
- Soll die Teilnahme nur bestimmten Mitarbeitern angeboten werden oder an bestimmte Positionen geknüpft sein?

Hinweis:

- Die Definition der „berechtigten“ Mitarbeiter sollte klar und nachvollziehbar sein, wie bspw. Beteiligung der 1. und 2. Ebene.
 - Eine zu feine Aufteilung ist langfristig schwer zu handhaben und kann zu permanenten Rechtfertigungen führen.
 - Bei Öffnung des Modells für alle Mitarbeiter spielt das Einkommen und die Kosten der Administration eine wesentliche Rolle.
- Sollen Ausnahmen von den Teilnahmegrundsätzen zugelassen werden?
- Hinweis:**
- Für Key People ggf. ein höheres Maximalinvestment und/oder ggf. erweiterte Mitspracherechte

■ ■ Mögliche Arten der Beteiligung

Stock Options

- Stock Options werden als Incentivierung dem Mitarbeiter übertragen.
- Stock Options verbrieft das Recht, bei Ausübung Aktien des Unternehmens zu zeichnen und zu halten bzw. zu verkaufen.
- Der Vorteil für den Mitarbeiter liegt in der Differenz zwischen dem relativ günstigen Kaufpreis und dem höheren Marktpreis zum Zeitpunkt der Ausübung der Option. Durch die Verkaufsmöglichkeit entsteht kein langfristiger Liquiditätsbedarf.

Aktien

- Mitarbeiter erwerben Aktien durch Eigeninvestment.
- I.d.R. werden neue Aktien im Wege einer Kapitalerhöhung an den Mitarbeiter ausgegeben und von ihm direkt – als Aktionär - gehalten.

Sonstige Beteiligung

- Mitarbeiteraktien werden gepoolt (bspw. in einer Gesellschaft bürgerlich Rechts)
- Mitarbeiter erwerben Anteile an der GbR durch Eigeninvestment.

■ ■ Direktbeteiligung vs. mittelbare Beteiligung

Direktbeteiligung

- **Mitarbeiter werden zu Mitunternehmern
Anwendung aller Gesellschafterrechte auch auf Mitarbeiter (Mitsprache- und Stimmrechte, Teilnahme an Gesellschafter-/Hauptversammlungen etc.)**
- **Grundsätzlich kein Mehraufwand und zusätzliche administrative Kosten**
- **Flexibilität und Geschwindigkeit in der Durchführung von Haupt-/Gesellschafterversammlungen erheblich beeinträchtigt**
- **Problematik möglicherweise zu späterem Zeitpunkt „feindlich“ gesinnter Mitarbeiteraktionäre**
- **Möglichkeit des Abschlusses einer Aktionärs-/Gesellschaftervereinbarung zur Sicherung von bspw. Mitverkaufsrechte und -pflichten, Veräußerungsbeschränkungen u.ä.**

■ ■ **Direktbeteiligung vs. mittelbare Beteiligung**

Mittelbare Beteiligung z.B. über Treuhänder/GbR

- **Mitarbeiter sind keine unmittelbaren Mitunternehmer**
- **Mitarbeiter werden gepoolt. Ausübung von Stimmrechten über einen Treuhänder oder bspw. GbR-Geschäftsführer**
- **Flexibilität und Geschwindigkeit in der Durchführung von Haupt-Gesellschafterversammlungen bleibt erhalten**
- **Meinungsbildung und Aussprache auf Ebene der GbR**
- **Mehraufwand und zusätzliche administrative Kosten**
- **Regelung von bspw. Mitverkaufsrechte und -pflichten, Veräußerungsbeschränkungen u.ä. auf Ebene Treuhänder/GbR**

■ ■ Exitszenarien

Exitsituationen

- Mitarbeiter möchte Aktien verkaufen (Liquiditätsschaffung, Erzielen eines Veräußerungsgewinns)
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung durch Arbeitnehmer oder –geber)

Regelungsbedarf

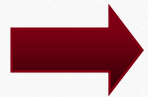
1. Wann sind die Beteiligungen verkaufsfähig?
2. An wen können/dürfen die Anteile veräußert werden?
3. Wie wird der Kaufpreis determiniert?
4. Für den Fall der Kündigung des Arbeitsverhältnisses:
 - a) Müssen die Anteile verkauft werden?
 - b) Können die Anteile verkauft werden?
 - Nur „verkaufsfähige“ Anteile
 - Alle Anteile

Wer ist der Käufer ?

■ ■ Fazit



Für die Wahl des richtigen Modells ist eine klare Definition der zu erreichenden Ziele unabdingbar



Der Erfolg des Modells wird durch die gewählte Ausgestaltung erheblich beeinflusst



Der Prozess der Einführung sollte gut strukturiert und vorbereitet erfolgen, um spätere „Nachbesserungen“ zu vermeiden



Entscheidung ist nicht zuletzt die Kommunikation und Transparenz in der Handhabung