

## I. Die Möglichkeiten

1. Direkte equity Beteiligung
2. Indirekte equity Beteiligung über Poolgesellschaft
3. Virtuelle Anteile = Optionen für Exit

1+2 mit Mitsprache, 3 leichter und steuerlich weniger komplex

- Probleme: Vesting, Vesting Cliff, Accelerated Vesting; Reihenfolge der Erlösbeteiligung, kein Verwässerungsschutz

## II. Checkliste ESOP

1. Existiert bereits ein ESOP?
2. Sehen Regelungen der Gesellschafter oder Gesellschaft bereits ein ESOP vor (siehe bspw. Beteiligungsvereinbarung, Satzung)?
3. Wer "bezahlt" das ESOP?
4. Wie viele Anteile soll der Mitarbeiter erhalten?
5. Wie ist das Vesting geregelt (bspw. Dauer, Vesting-Cliff, Accelerated Vesting)?
6. Welche Rangfolge besteht im Hinblick auf ESOP und Liquidationspräferenz?
7. Das ESOP unterliegt der Verwässerung?
8. Welche Beschlüsse unter Gesellschaftern oder Gremien der Gesellschaft sind erforderlich?
9. Welche Info-, Kontroll- und Mitbestimmungsrechte erhält der Mitarbeiter?

## III. Die richtige Größe

$X \times Y / Z = \text{Max.-% ESOP}$ , wobei

X = wie viele Mitarbeiter werden bis zur nächsten Finanzierungsrunde (12-18M) eingestellt

Y = Jahresverdienst

Z = letzte Post Money Bewertung

Quellen: [Mus Musings 1](#) , [2](#)

--	--