

Aktienvergütung spornt Manager an

Studie zeigt Korrelation von Unternehmenserfolg und am Börsenwert orientierter Entlohnung

Börsen-Zeitung, 12.6.2015
swa Frankfurt – Der Einklang der Interessen zwischen Führungskräften und Investoren sorgt offensichtlich für steigende Unternehmensergebnisse. Nach einer Studie, die unter anderem von der Personalberatung HKP Group initiiert wurde, stehen operativer Geschäftserfolg und aktienbasierte Vergütung in einem engen Zusammenhang. Dabei wirkt es sich besonders positiv aus, wenn

keit nicht gefährden wollen, meint Kramarsch.

Der Berater warnt indes davor, aktienbasierte Langfristvergütung so zu gestalten, dass sie riskante Managementstrategien fördert. „Lieber oftmals wenig gewähren als selten sehr viel“, rät er den Vergütungsverantwortlichen.

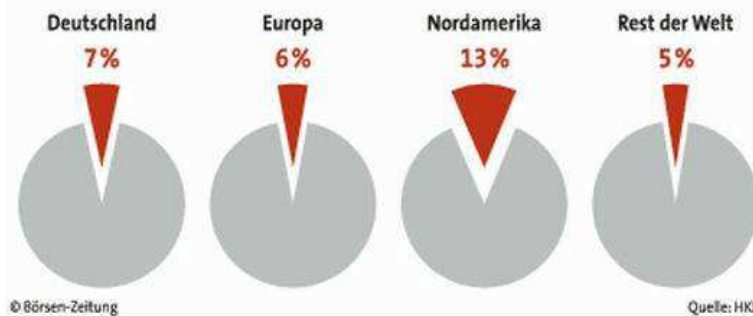
In den verschiedenen Ländern sind aktienbasierte Gehaltskomponenten sehr unterschiedlich im Ein-

Beschäftigte aus dem mittleren Management in solche Intensivierungen einbezogen, während fast drei Viertel der US-Gesellschaften dies auch auf dieser Ebene noch anbieten und nicht nur im Top- und Senior-Management.

Deutschland ist auch im Vergleich mit anderen europäischen Ländern hintendran, wenngleich der Durchschnittswert aufgrund der 100-prozentigen Einbeziehung der Vorstände in aktienbasierte Entlohnung darüber liegt (siehe Grafik). Mit absteigender Karrierestufe verringert sich der Studie zufolge gleichwohl der Anteil solcher Long-Term-Incentives an der Direktvergütung in allen Regionen.

Sache des Top-Managements

Teilnehmer an aktienbasierter Vergütung in Prozent der Belegschaft



möglichst viele Mitarbeiter als Teil der langfristigen Vergütung eine am Börsenkurs orientierte Entlohnung erhalten.

Ein breit angelegtes Programm, das sich an einen großen Teil der Belegschaft richtet, verbreite die Aktienkultur im Konzern und animiere zum unternehmerischen Denken, interpretiert HKP die Studienergebnisse. Langfristige aktienbasierte Vergütungen haben nach Einschätzung von Michael Kramarsch, Managing Partner von HKP, auch positiven Einfluss auf Managemententscheidungen und Unternehmenssteuerung. So würden Konzerne, die solche Anreize setzen, in Krisen zum Beispiel nicht den Aufwand für Forschung & Entwicklung zurückfahren, weil sie ihre Zukunftsfähig-

keit nicht gefährden wollen, meint Kramarsch. Eine intensive Kommunikation im Unternehmen über aktienbasierten Anreizsysteme erhöht die Teilnahmequote, unterstreicht HKP-Experte Sebastian Hees.

US-Firmen vorn

Die längste Erfahrung wird US-Unternehmen zugeschrieben, wo diese Vergütungsformen seit Jahrzehnten verbreitet sind. In nordamerikanischen Technologieunternehmen sind in der Regel alle Mitarbeiter in diese Programme eingeschlossen. Deutschland hinkt hinterher. Hierzulande berechtigen auch nur wenige Firmen ihre Mitarbeiter auf niedrigeren Karrierestufen zur Teilnahme. So sind nur bei 14% der befragten deutschen Konzerne

Zur Mitarbeiterbindung

Zentrales Motiv für die Vergütung in Aktien ist die Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen. Andere Ziele sind die Anpassung an marktübliche Gepflogenheiten, die Förderung des Anteilsbesitzes innerhalb der Belegschaft oder die Stärkung der Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen.

In der Ausgestaltung sind klassische Aktienoptionen auf dem Rückzug. Ersetzt werden sie oft von Plänen, die auf der Basis vollwertiger Aktien ansetzen und somit ein ausgeglicheneres Chance-Risiko-Profil aufweisen. In US-Unternehmen sind sogenannte Restricted Stocks populär, wo Mitarbeitern mit Zielerreichung Aktien vergütet werden, auf die sie erst nach einer gewissen Frist zugreifen dürfen. Europäische Firmen bevorzugen Performance-Share-Pläne, deren Auszahlung an bestimmte Erfolgskennzahlen geknüpft ist. Deutsche Firmen entscheiden sich in der Regel für eine Auszahlung in bar, um die steuerliche Abzugsfähigkeit zu gewährleisten.