

AKTIENBASIERTE VERGÜTUNG WIRKT!

Eine globale Studie unterstreicht die Relevanz von LTIs und Mitarbeiteraktienprogrammen für den Unternehmenserfolg

Von Dr. Björn Hinderlich und Dr. Nina Röper

Aktienbasierte Vergütung ist längst etablierter Bestandteil der Vergütung von Führungskräften und Mitarbeitern weltweit. Das Ausmaß und die Intensität ihrer Nutzung haben dabei in den letzten Jahren immer weiter zugenommen. Ein Grund hierfür liegt in der Bedeutung aktienbasierter Vergütungselemente für den Unternehmenserfolg, wie der aktuelle Ergebnisbericht der Global-Equity-Insights-Studie bestätigt.



Von aktienbasierter Vergütung können Vorstand und Mitarbeiter profitieren.

© DigitalVision/DigitalVision/Thinkstock/Getty Images.

Die Global-Equity-Insights-Studie analysiert jährlich die internationale Marktpraxis aktienbasierter Vergütung. Sie wurde 2017 zum fünften Mal in Folge von der Global Equity Organization GEO und der Unternehmensberatung hkp/// group mit Unterstützung von Equatex, Fidelity, SAP, Siemens und der Rutgers University School of Management and Labor Relations als Sponsoren durchgeführt sowie durch den Lehrstuhl für Management und Controlling der Georg-August-Universität in Göttingen wissenschaftlich begleitet. Mit 163 Studienteilnehmern aus 17 Ländern – vorrangig international marktführenden Unternehmen mit Hauptsitz in Nordamerika und Europa – ist sie die größte internationale Analyse ihrer Art. Der inhaltliche Fokus lag 2017 neben den Themen Long-Term Incentives (LTIs) sowie Mitarbeiteraktienprogramme insbesondere auf den immer stärker in den Vordergrund rückenden Themen Planadministration und -kommunikation.

Erfolgreiche Unternehmen mit stärkerem Fokus auf aktienbasierter Vergütung

Ein zentrales Ziel der Global-Equity-Insights-Studie liegt darin, Unterschiede zwischen erfolgreichen und weniger erfolgreichen Unternehmen in Bezug auf aktienbasierte Vergütung zu ermitteln. Definiert wird Er-

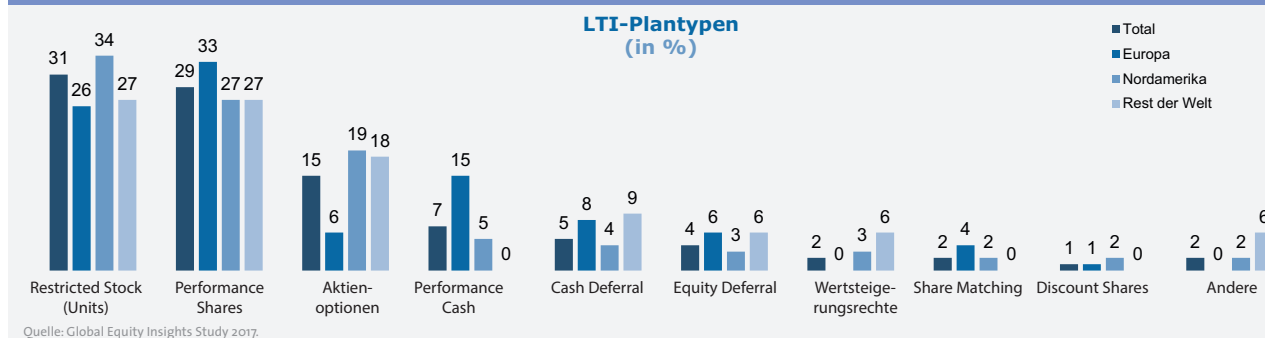
folg dabei anhand des branchenadjustierten Returns on Assets über einen Zeitraum von drei Jahren. Insgesamt zeigt sich, dass erfolgreichere Unternehmen einen stärkeren Fokus auf aktienbasierte Vergütung legen. So beziehen sie zum Beispiel einen größeren Teil der Gesamtbelegschaft in die Teilnahme an aktienbasierten LTI-Programmen ein, als weniger erfolgreiche Unternehmen dies tun.

Erfolgreiche Unternehmen gewähren auch höhere Anteile von LTIs an der Gesamtvergütung. Je höher die Hierarchieebene, desto deutlicher wird der Unterschied. So liegt der LTI-Anteil an der Vergütung von Vorständen bzw. Mitgliedern der Geschäftsführung in erfolgreichen Unternehmen rund 7 Prozentpunkte über dem in weniger erfolgreichen Unternehmen.

Auch bei Mitarbeiteraktienprogrammen zeigen sich Unterschiede. So verfügen erfolgreiche Unternehmen über höhere Teilnahmequoten und machen somit einen größeren Teil ihrer Belegschaft zu Miteigentümern des Unternehmens als weniger erfolgreiche. Als zentralen Erfolgsfaktor für eine hohe Teilnahmequote identifiziert die Studie dabei die Qualität der Kommunikation entsprechender Programme.

Insgesamt bieten den Unternehmen somit nicht nur die Ausweitung der LTI-Teilnahmeberechtigung ►

Abbildung: Nutzung von LTI-Plantypen nach Regionen



und die Erhöhung des LTI-Anteils in Vergütungspaketen Potenzial für weitere Leistungssteigerungen, sondern auch die Erhöhung der Teilnahmequote an Mitarbeiteraktienprogrammen.

Regionale Unterschiede in der Ausgestaltung von LTIs und Mitarbeiteraktienprogrammen

Neben dem Zusammenhang von Unternehmenserfolg und aktienbasierter Vergütung analysiert die Global-Equity-Insights-Studie in jedem Jahr auch regionale Unterschiede in der Ausgestaltung entsprechender Pläne. Der Fokus liegt dabei insbesondere auf den Unterschieden zwischen Europa und Nordamerika.

Bei der Ausgestaltung von LTIs zeigen sich regionale Unterschiede unter anderem bei der Wahl des Plantyps. Nordamerikanische Unternehmen bevorzugen rein aktienkursbezogene Plantypen: Restricted Stock (34 Prozent), Performance-Shares (27 Prozent) und Aktienoptionen (19 Prozent) und verfolgen somit eher einen Shareholder-Value-Ansatz. Europäische Unternehmen präferieren hingegen Plantypen, die mit zu-

sätzlichen Performance-Bedingungen verknüpft sind, die auch für weitere Anspruchsgruppen von Interesse sind: Performance-Shares (33 Prozent), Restricted Stock (26 Prozent) und Performance Cash (15 Prozent). (siehe Abbildung)

Bei Mitarbeiteraktienprogrammen sind Rabattaktien sowohl in Nordamerika als auch in Europa vorherrschend. Regionale Unterschiede zeigen sich jedoch in der Rabatthöhe: Während europäische Unternehmen häufig Rabatte von 16 Prozent und mehr gewähren, bevorzugen nordamerikanische Unternehmen meist Nachlässe zwischen 11 Prozent und 15 Prozent. Dies lässt sich mit dem in den USA vorherrschenden Rabatlimit von 15 Prozent für steueroptimierte Pläne begründen.

Regulatorische Hindernisse in Europa begünstigen die Vorreiterrolle nordamerikanischer Unternehmen bei aktienbasierter Vergütung

Auch wenn europäische Unternehmen im internationalen Kontext hinsichtlich einer aktienbasierten

Vergütungskultur relativ gut positioniert sind, besteht im Vergleich zur ausgeprägten Aktienkultur in Nordamerika noch immer Nachholbedarf. Die Vorreiterrolle nordamerikanischer Unternehmen wird unter anderem bei der LTI-Berechtigung sichtbar: Nahezu alle an der Studie teilnehmenden Unternehmen gewähren ihrer Geschäftsleitung LTIs, 92 Prozent auch dem oberen Management. Auf den darunterliegenden Ebenen zeigen sich jedoch deutliche regionale Unterschiede. So gewähren mehr als 70 Prozent der nordamerikanischen Unternehmen LTIs auch im mittleren Management, und mehr als 40 Prozent schließen Mitarbeiter außerhalb des Managements in den Kreis der Berechtigten ein. In europäischen Unternehmen hingegen zählen das mittlere Management und darunterliegende Ebenen nur in seltenen Fällen zum Berechtigtenkreis.

Auch beim LTI-Anteil an der Vergütung wird die stärkere Aktienkultur in Nordamerika deutlich. Zwar nimmt dieser Anteil grundsätzlich mit absteigender Mitarbeiterebene ab, jedoch ist der Anteil in nordamerikanischen Unternehmen auf allen Hierarchiestufen höher als in europäischen Unternehmen. So liegt der LTI-Anteil in Nordamerika für die Geschäftsleitung bei knapp 50 Prozent und für das mittlere Management immer noch bei etwa einem Fünftel. In Europa hingegen findet sich für die Geschäftsleitung lediglich ein LTI-Anteil von knapp 35 Prozent und für das mittlere Management von etwa einem Zehntel.

Letztlich spiegelt auch die LTI-Bedienung die stärkere Aktienorientierung in Nordamerika wider. Während LTIs hier mehrheitlich in echten Aktien bedient werden, zeigen Unternehmen in Europa eine deutlich höhere ➤

Präferenz für eine aktienlose Bedienung (also in bar) als nordamerikanische Unternehmen.

Fazit

Die Studienergebnisse weisen darauf hin, dass die im Vergleich zu Nordamerika deutlich geringer ausgeprägte Aktienkultur in Europa vor allem das Resultat regulatorischer Hindernisse wie der immer noch mangelnden bilanziellen und steuerlichen Attraktivität aktienbasierter Vergütung ist. Damit Europa und insbesondere Deutschland in Sachen aktienbasierter Vergütung zu Nordamerika aufschließen kann, bedarf es somit einer deutlichen Veränderung der regulatorischen Rahmenbedingungen. ◀



Dr. Björn Hinderlich,
Partner,
hkp///group

bjoern.hinderlich@hkp.com
www.hkp.com/de



Dr. Nina Röper,
Senior Consultant
hkp///group

nina.roeper@hkp.com
www.hkp.com/de

Jetzt anmelden!

VERGÜTUNGSSTRATEGIE

DAS PRAXISFORUM FÜR VERGÜTUNG, BAV UND BENEFITS

2. Praxisforum Vergütungsstrategie

30. November 2017
Marriott Hotel
Frankfurt am Main

Aktuelle Themen, die bewegen:

- └ Wie sollten Unternehmen das Entgelttransparenzgesetz korrekt umsetzen?
- └ Wie viel Transparenz verlangen das Vergütungssystem und die HR-Prozesse in einem Unternehmen?
- └ Wie sollten Arbeitgeber gegenüber den Mitarbeitern über Vergütung kommunizieren?

Freuen Sie sich u.a. auf:

			
Carsten Eckensberger, Head of Total Rewards, Hewlett-Packard Enterprise	William Eggers, Leiter Competence Center Grundsatzzfragen und Entgeltmanagement, Schaeffler AG	Nadja Hereitani, Personalleiterin, RTL DISNEY Fernsehen GmbH & Co. KG	Dr. Oliver Stettes, Leiter des Bereichs Arbeitsmarkt und Arbeitswelt, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

– geschlossene Veranstaltung für Entscheider aus den Bereichen Vergütung, HR und bAV –

Veranstalter:  **COMP & BEN**

Mitveranstalter:  **Aon**   **Willis Towers Watson**

www.praxisforum-verguetung.de