

01.07.2005 - 08:00 Uhr

## **PwC-Studie "2005 Global Equity Incentives" - Trend zu leistungsorientierter Mitarbeiterentlohnung setzt sich fort**

Zürich (ots) -

Zunehmende Regulierung, Wettbewerbsdruck und Globalisierung zwingen Unternehmen weltweit, neue Wege in Sachen konkurrenzfähiger Gesamtentlohnung für Mitarbeitende zu beschreiten. Zwar sind Optionen nach wie vor das beliebteste aktienbasierte Beteiligungsinstrument, doch der neue Trend in Sachen Plandesign zeigt deutlich in Richtung leistungsabhängiger Aktienbeteiligungspläne wie Performance-Aktien und Restricted Share Units. Grosse Unsicherheit herrscht bei den Unternehmen hinsichtlich der Auswirkungen der neuen Rechnungslegungsvorschriften auf aktienbasierte Anreizprogramme. Zu diesen Ergebnissen kommt die PwC-Studie "2005 Global Equity Incentives", für welche 131 weltweit tätige Unternehmen in 27 Ländern, darunter auch Firmen in der Schweiz, zu ihren Mitarbeiterbeteiligungsplänen befragt wurden.

Aktienoptionspläne sind nach wie vor die häufigste Form der aktienbasierten Anreizkonzepte für Mitarbeitende. 85 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass ihre Mitarbeitenden mit den bestehenden Plänen zufrieden sind. Zahlreiche Unternehmen wenden sich jedoch aufgrund der neuen Rechnungslegungsvorschriften von den reinen Optionsprogrammen ab. Fast 30 Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie die Optionspläne ersetzen oder Alternativen prüfen wollen. Die Unternehmen schränken zudem den Umfang der Optionszuteilungen ein oder begrenzen die Zahl der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden. Nur gerade 5 Prozent der befragten Unternehmen wollen dagegen die aktienbasierten Pläne ganz abschaffen. Als Alternativen zu den gegenwärtig verwendeten Plänen wurden am häufigsten Performance-Aktien und Restricted Share Units genannt. Diese Formen der Beteiligungspläne, bei welchen die Zuteilung der Aktien von der Erfüllung von Leistungsbedingungen bzw. einem aufrechten Arbeitsverhältnis abhängt, werden in der Schweiz schon seit einiger Zeit von den Unternehmen eingesetzt.

Online abrufbare Beteiligungsinstrumente sind gefragt

Bei 70 Prozent der befragten Unternehmen können die Mitarbeitenden über das Internet auf ihre eigenen Plandaten zugreifen. Die elektronische Verwaltung der Beteiligungsinstrumente gewinnt somit sowohl für die Unternehmen wie auch für die Mitarbeitenden an Bedeutung.

Schweizer Steuergutachten

Über die Frage des Plandesign hinaus, hat die Studie auch die Abwicklung der weltweit angebotenen Beteiligungspläne untersucht. Für 37 Prozent ist die Einhaltung der rechtlichen und steuerlichen Vorschriften die grösste Herausforderung, gefolgt von der Planadministration und der Kommunikation. Gerade weltweit tätige Unternehmen sehen sich vermehrt einer regelmässigen Überprüfung ihrer Beteiligungspläne durch die lokalen Steuerbehörden ausgesetzt. Grundsätzlich sind jedoch 64 Prozent der Unternehmen überzeugt, den Vorschriften zu entsprechen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen ihre Beteiligungspläne in allen oder den meisten betroffenen Ländern einer laufenden Prüfung unterziehen. In der Schweiz ist es gängige Praxis, die steuerlichen Folgen im Rahmen von so genannten Steuergutachten mit den Behörden zu vereinbaren.

Die PwC-Studie "2005 Global Equity Incentives" kann als PDF bei Claudia Steiger bestellt werden.

Kontakt:

Dr. Robert W. Kuipers  
Partner Steuer- & Rechtsberatung  
E-Mail: robert.kuipers@ch.pwc.com

Claudia Steiger  
Public Relations  
E-Mail: claudia.steiger@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100492738> abgerufen werden.