

16.01.2007 - 09:30 Uhr

PwC Studie: Mehr Vielfalt bei aktienbasierten Beteiligungssystemen

Zürich (ots) -

"2006 Global Equity Incentives Survey - Moving Out of Uncertainty: New Trends in Equity Awards"

Aktienbasierte Vergütungsinstrumente sind nach wie vor äusserst beliebt. Optionspläne haben jedoch an Glanz verloren. Unternehmen suchen deshalb vermehrt massgeschneiderte Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, welche die Unternehmensstrategie effizient unterstützen. Die Studie "2006 Global Equity Incentives Survey - Moving Out of Uncertainty: New Trends in Equity Awards" von PricewaterhouseCoopers untersucht das Design und die Administration aktienbasierter Vergütungsinstrumente multinationaler Unternehmen nach der Einführung von IFRS 2 und FAS 123R. Dafür wurden 151 Unternehmen aus 39 Ländern, darunter auch der Schweiz, befragt.

Mit der Änderung der Rechnungslegung nach IFRS/US GAAP erhalten Mitarbeiterbeteiligungsprogramme erhöhte Aufmerksamkeit. Die Transparenzvorschriften verlangen eine detaillierte Offenlegung im Geschäftsbericht sowie eine Verbuchung der Programme als Personalaufwand. Dies hat viele Firmen veranlasst, ihre bestehenden Mitarbeiterbeteiligungsprogramme anhand einer detaillierten Kosten-Nutzen-Analyse zu überprüfen und Alternativen zu untersuchen. Dabei bleiben Optionspläne weiterhin die beliebteste Form von aktienbasierter Vergütung, besonders bei in den USA beheimateten Unternehmen. Es ist jedoch allgemein eine Reduktion des Umfangs der Optionszuteilungen sowie das Ausweichen auf andere Instrumente wie so genannte Restricted Stock Units, Performance Shares oder Stock Appreciation Rights zu beobachten.

Die Studie zeigt folgende Trends:

- Die Vielfalt der verwendeten Beteiligungsinstrumente nimmt zu, dies mit einer stärkeren Gewichtung von leistungsabhängiger Vergütung sowie einer Verschiebung hin zu Plänen, die einen vollwertigen Aktienwerb ermöglichen.
- Im heutigen Umfeld haben zahlreiche weitere Vergütungsinstrumente wie beispielsweise Restricted Stock Units und Stock Appreciation Rights - alles Instrumente, die ausschliesslich an das Arbeitsverhältnis gebunden sind - eine wichtige Rolle in der Incentivierung und Bindung der Mitarbeitenden an die Unternehmung eingenommen.
- Der Trend zur Abkehr von Aktienoptionen hält weiter an, dies verdeutlicht sich in Bezug auf den Umfang der zugeteilten Optionen sowie den Kreis der berechtigten Bezüger.
- Aktienbezogene Vergütungsmodelle entwickeln sich insbesondere auch in Hinblick auf die steuerliche Optimierung, die Einhaltung lokaler Vorschriften, die firmeninterne Administration und die Kommunikation.

Neue Entscheidungskriterien für ein massgeschneidertes Design
Während in früheren Jahren die Unternehmen den Aktienoptionen aufgrund der fehlenden Aufwandwirksamkeit den Vorzug gaben, gewinnen nun andere Kriterien wie das Erreichen von Leistungszielen und Resultaten bei der Beurteilung der Beteiligungsformen an Bedeutung. Bei der Ausgestaltung der Mitarbeiterbeteiligungspläne wird den betrieblichen Gegebenheiten vermehrt Rechnung getragen, und die Pläne werden auf die besonderen Bedürfnisse des Unternehmens und der Anspruchsgruppen zugeschnitten. So haben beispielsweise rund ein Drittel der Unternehmen, die keine Optionen mehr anbieten, diese durch leistungsabhängige Beteiligungsinstrumente ersetzt, um ihr Vergütungsprogramm enger an die Geschäftsstrategie zu knüpfen. "Mit dem massgeschneiderten Design wird den Interessen der verschiedenen Stakeholder-Gruppen besser entsprochen. Diese nehmen mittlerweile auch stärker Einfluss bei der Ausgestaltung der Pläne als in der Vergangenheit", sagt Robert W. Kuipers, Partner Steuer- und Rechtsberatung PricewaterhouseCoopers Schweiz. "Heute müssen alle

Arten der aktienbasierten Vergütung als Aufwand verbucht und ausgewiesen werden. Deshalb wagen sich viele internationale Unternehmen vermehrt an neuartige Beteiligungsinstrumente. Bei Schweizer Firmen besteht jedoch in der Praxis bereits seit längerer Zeit eine Vielfalt von aktienbasierten Beteiligungsplänen, welche die langfristige wertorientierte Unternehmensführung unterstützen."

Herausforderungen bleiben

Für die befragten Unternehmen bilden die Einhaltung der steuerlichen und rechtlichen Vorschriften, die Administration und die Kommunikation der verschiedenen Beteiligungsinstrumente weiterhin die grösste Herausforderung. Aufgrund der veränderten Rechnungslegung sind die Firmen dazu übergegangen, steuerplanerische Möglichkeiten besser auszuschöpfen, indem sie beispielsweise die Kosten für die globalen Beteiligungspläne vermehrt auf die lokalen Gesellschaften überwälzen.

Informationen zur Studie

PwC verfolgt die wesentlichen Entwicklungen in der aktienbasierten Vergütung bereits seit 2002 und stellt mit der Studie "Moving Out of Uncertainty: "New Trends in Equity Awards" eine Zusammenfassung des "2006 Global Equity Incentives Survey Report" vor. Die Umfrage zur Studie wurde im Frühjahr 2006 durchgeführt, ein Jahr nachdem IFRS 2 verlangt, dass aktienbasierte Beteiligungssysteme als Aufwand zu verbuchen sind und kurz nachdem für die USA mit FAS 123R ähnliche Bestimmungen eingeführt wurden.

Daten 151 multinationaler Unternehmen ausgewertet

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine der umfassendsten am Markt verfügbaren Analysen zum Thema Design und Administration von aktienbasierten Vergütungsmodellen für multinationale Unternehmen nach dem Wandel in der Rechnungslegung. Der Bericht enthält Daten von 151 multinationalen Unternehmen sämtlicher Branchen, die in 16 Ländern ihren Hauptsitz haben und deren Mitarbeitende in 39 Ländern weltweit tätig sind. 13 der untersuchten Unternehmen verfügen über Mitarbeitende in allen untersuchten Ländern. Rund 110 Firmen haben Mitarbeitende in der Schweiz. Die Befragung umfasst Angaben zu den verschiedenen Arten von Mitarbeiterbeteiligungsinstrumenten, wie etwa Aktienoptionen, Restricted Stock Units, Stock Appreciation Right und Mitarbeiteraktien. Die Ergebnisse sind für börsennotierte multinationale Unternehmen, die Führungskräften und Mitarbeitenden in 39 Ländern aktienbasierte Vergütungsmodelle anbieten, statistisch relevant.

Die PwC-Studie kann als PDF-File bei tanja.cimirro@ch.pwc.com bezogen werden.

Kontakt:

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

Claudia Sauter-Steiger
PricewaterhouseCoopers
Leiterin Public Relations
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com