

27.02.2008 - 08:00 Uhr

PWC Studie "2007 Global Equity Incentives Survey - Harnessing the reward: Equity compensation's evolving role in total compensation"

Zürich (ots) -

Leistungsbasierte Lohnsysteme sind die Zukunft

Für 97 Prozent der Unternehmen überwiegt der Nutzen von aktienbasierten Vergütungsprogrammen die Kosten klar. Deutlich ist auch der Trend hin zu resultat- und leistungsabhängigen Beteiligungsinstrumenten. Aktionäre wollen vermehrt Einfluss auf die Zusammensetzung und den Umfang der Gesamtvergütung nehmen. Aufgrund der kantonalen Besteuerungsdifferenzen suchten im Jahr 2007 90 Prozent der Schweizer Unternehmen das Gespräch mit den Steuerbehörden. Diese Erkenntnisse gehen aus der Studie "2007 Global Equity Incentives Survey" von PricewaterhouseCoopers hervor, bei der 152 multinationale Unternehmen mit Mitarbeitenden in 38 Ländern befragt wurden.

97 Prozent der befragten Unternehmen (2006: 75 Prozent) bestätigen, dass die positiven Auswirkungen der Mitarbeiterbeteiligungsmodelle die Kosten deutlich überwiegen. Zudem sind die Mitarbeitenden fast aller befragten Unternehmen zufrieden oder sehr zufrieden mit den angebotenen Beteiligungsplänen. In der Schweiz geben 50 Prozent der befragten Unternehmen an, dass mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung der Führungskräfte durch Beteiligungsprogramme ausgerichtet wird. Immer weniger Unternehmen bieten Optionsprogramme an. Trotzdem bleiben diese nach wie vor die häufigste Vergütungsform. "In der Schweiz haben dabei in den letzten Jahren vor allem resultat- und leistungsabhängige Aktienpläne die klassischen Optionsprogramme abgelöst", sagt Robert W. Kuipers, Partner Human Resource Services, PricewaterhouseCoopers Schweiz.

Trend in Richtung leistungsbasierter Lohnsysteme geht weiter

Dieser Trend zu leistungsorientierten Vergütungssystemen hat sich auch weltweit weiter verstärkt. Die variable Entlohnung soll vermehrt auch resultat- und leistungsabhängig erfolgen. Dabei werden in Europa vor allem die Aktienkursentwicklung oder der Gewinn je Aktie (auch in Relation zu einer Vergleichsgruppe) sowie Earnings Per Share oder Cashflow häufig als Messgrössen verwendet. "Hier besteht die Schwierigkeit oftmals darin, die Vergleichsgruppe richtig zu definieren. Oft müssen Anpassungen während der Leistungsperiode vorgenommen werden. Zudem kann es demotivierend auf die Mitarbeitenden wirken, wenn sich ihr Unternehmen konstant, aber leicht unter dem Markt entwickelt, die Ergebnisse anderer Firmen der Vergleichsgruppe aber in einem Jahr hoch und in einem anderen niedrig ausfallen. Damit würde eine Volatilität der Ergebnisse belohnt, was nicht im Interesse der Aktionäre liegt. Deshalb sollten Beteiligungsprogramme langfristig strukturiert werden und auf nachhaltigen Erfolg ausgerichtet sein", erklärt Robert W. Kuipers.

Aktionäre wollen vermehrt mitbestimmen

Etwa 60 Prozent der befragten Unternehmen haben ihre (neuen) Beteiligungspläne den Aktionären zur Abstimmung vorgelegt. Während zwar der Grossteil der Pläne gutgeheissen wurde, hat nur knapp die Hälfte der angenommenen Pläne einen Ja-Anteil von mehr als 90 Prozent erhalten. Im Vergleich zum Vorjahr hat der Anteil der Nein-Stimmen zugenommen. Dabei ist ersichtlich, dass vor allem die europäischen Firmen eine tiefere Zustimmungsrate ausweisen als die Gesamtheit

aller befragten Unternehmen. "Die Aktionäre wollen die Höhe und Zusammensetzung der Vergütungsmodelle verstehen. Dieser Forderung nach mehr Transparenz wurde mit der Revision des Obligationenrechts Anfang 2007 Rechnung getragen", führt Robert W. Kuipers aus.

Herausforderungen bleiben bestehen

Zu den grössten Herausforderungen zählen weiterhin die Administration, die Einhaltung steuerlicher und rechtlicher Vorschriften (Compliance), unternehmensweite Zuteilungsnormen sowie die Kommunikation der unterschiedlichen Beteiligungsinstrumente. 90 Prozent der befragten Schweizer Unternehmen (2006: 60 Prozent) suchten deshalb beispielsweise das Gespräch mit den Steuerbehörden, um Klarheit über die Besteuerung der einzelnen Instrumente zu erhalten.

Informationen zur Studie:

PwC verfolgt die wesentlichen Entwicklungen in der aktienbasierten Vergütung bereits seit 2002 und stellt mit der Studie "Harnessing the reward: Equity compensation's evolving role in total compensation" eine Zusammenfassung des "2007 Global Equity Incentives Survey" vor. Die Umfrage zur Studie wurde im Sommer 2007 durchgeführt. 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. Die Studie enthält Daten von 152 multinationalen Unternehmen verschiedener Branchen, die in 15 Ländern ihren Hauptsitz haben und deren Mitarbeitende in 38 Ländern weltweit tätig sind. 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 38 Ländern aktienbasierte Vergütungsmodelle anbieten, statistisch relevant.

Die PwC-Studie kann als PDF-File bei Claudia Sauter-Steiger bezogen werden.

Kontakt:

Dr. Robert W. Kuipers
Partner, Human Resource Services
PricewaterhouseCoopers Schweiz
E-Mail: robert.kuipers@ch.pwc.com

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

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100555581> abgerufen werden.