

MIT AKTIENPROGRAMMEN DIE IDENTIFIKATION STEIGERN

Sky Deutschland rollt nach dem Squeeze-out den Aktienbeteiligungsplan der britischen Mutter aus

Von Dr. Guido Birkner

Im September 2015 wurde aus der Sky Deutschland AG die Sky Deutschland GmbH. Fast zeitgleich startete für die Beschäftigten der deutschen Tochtergesellschaft erstmals das aktienbasierte Mitarbeiterbeteiligungsprogramm „Sharesave“. Das Besondere an dem Programm: Es wurde praktisch eins zu eins von der britischen Muttergesellschaft übernommen.

Am 15. September 2015 wurde die Aktie des Medienunternehmens Sky Deutschland AG letztmals an der Frankfurter Wertpapierbörse gehandelt. Zuvor hatte die britische Muttergesellschaft Sky plc die Gesellschaftsanteile der Minderheitsaktionäre an der deutschen AG im Rahmen eines Squeeze-out-Verfahrens erworben und über die Sky German Holdings GmbH gehalten. Bei der Übernahme stimmten sich die britische Mutter und die deutsche Tochter darüber ab, welche Vergütungselemente letztere übernehmen sollte. „Wir haben eine Statusquo-Analyse gemacht, um herauszufinden, welche Vergütungselemente bestehen und welche Elemente zum Vorteil der Mitarbeiter in der gesamten Unternehmensgruppe angeboten werden können“, erklärt Sven Meyer, Director Compensation & Benefits bei Sky Deutschland. „Im ersten Schritt wurden der Long-Term-Incentive-Plan und der Sharesave-Plan über alle Länder hinweg auf Basis der in Großbritannien bestehenden Pläne eingeführt.“



Beim Long-Term-Incentive-Plan für leitende Führungskräfte bestand für Sky Deutschland nach dem Squeeze-out dringender Handlungsbedarf, nachdem der eigene Aktienkurs aufgrund des Delistings weggefallen war. Der Sky-plc-Plan wurde daraufhin im vergangenen Jahr neu eingeführt. Er trat in Deutschland an die Stelle des alten, cashbasierten Performance-Share-Unit-Plans.

Bedarf an weiterer Harmonisierung sieht Sven Meyer vor allem bei der variablen Vergütung: „In den kommenden Jahre werden wir sicher noch beim Performance-Management und beim Bonusmodell angleichen.“ Zudem seien für die Mitarbeiter in Deutschland in Zukunft Total-Rewards-Statements denkbar, wie sie die Kollegen in Großbritannien bereits jetzt regelmäßig erhalten. „Es finden sich weitere Möglichkeiten, um das gesamte Vergütungspaket in Deutschland zu verbessern“, so Meyer.

Wahl zwischen drei- und fünfjähriger Laufzeit

Das Herzstück der bisherigen Harmonisierung ist die Mitarbeiterbeteiligung in Form des „Sky Sharesave-Sparplans“. 2015 bot Sky plc diesen Sparplan erstmals in allen fünf Ländern an, in denen das Unternehmen Mitarbeiter beschäftigt. Jährliche Neuauflagen des Plans sollen folgen. Die Teilnehmer haben die Wahl zwischen einer dreijährigen und einer fünfjährigen Laufzeit. Innerhalb der gewählten Laufzeit sparen sie monatlich einen festen Betrag zwischen 12 und maximal 500 Euro.

Da Sharesave zukünftig in jedem Jahr angeboten werden soll, kann ein Mitarbeiter an mehreren Sparplänen parallel teilnehmen. Dabei darf die monatliche ➤



Sparsumme, über alle Pläne gerechnet, an denen der Mitarbeiter gerade teilnimmt, maximal 500 Euro betragen. Soweit die Gewinne auf vergünstigte Aktienkäufe über 360 Euro pro Jahr betragen, fallen für Arbeitnehmer in Deutschland Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge an. Als Gewinn gilt die Differenz zwischen dem Marktwert der Sky-plc-Aktie zum betreffenden Zeitpunkt und dem vergünstigten Sonderpreis.

Ebenso, wie eine Obergrenze für Beiträge existiert, räumt Sky den Mitarbeitern auch nach unten hin Flexibilität ein. So darf ein Beschäftigter die monatlichen Beitragszahlungen bei Bedarf für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten aussetzen. In jedem Fall behält der Arbeitgeber die festen Beiträge der teilnehmenden Mitarbeiter direkt vom Nettogehalt ein. Am Ende der drei- oder fünfjährigen Laufzeit eines Sparvertrags haben die Mitarbeiter die Gelegenheit, mit dem angesparten Kapital Sky-Aktien zu einem vergünstigten Preis zu kaufen. 2015 betrug der Preis 11,19 Euro pro Aktie.

Die Mitarbeiter in Großbritannien, Irland, Italien und Österreich zahlen stets den gleichen, vorab festgelegten Preis. Dabei geht Sky vom Marktpreis der Aktie zu einem bestimmten Stichtag im September aus und skontiert ihn mit 20 Prozent. „Je besser sich der Aktienkurs von Sky

plc in der Planlaufzeit entwickelt, desto besser gestaltet sich auch die Gewinnspanne für die Mitarbeiter“, erläutert Sven Meyer. Alternativ zum Aktienkauf können sich die Mitarbeiter den angesparten Betrag auch cash auszahlen lassen – eine Risikoabsicherung angesichts der Volatilität von Aktienkursen.

Enger Zeitplan

2015 musste Sky aufgrund der kompletten Übernahme der deutschen Tochter den Zeitplan für den Beteiligungsplan zeitlich leicht nach hinten schieben. Statt wie üblich im September lag der Anmeldebeginn im Oktober. „Das war dem engen Zeitplan für die Implementierung geschuldet“, so Sven Meyer. Das britische Beteiligungsmodell ließ sich nicht einfach in Deutschland, Österreich und Italien ausrollen, sondern brauchte jeweils lokale Anpassungen. Besonders wichtig war die professionelle Kommunikation sowie die Sicherheit der Daten. Hier mussten Sven Meyer und seine britischen Kollegen zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen für einen Datentransfer und -verarbeitung in UK abklären.

Der knappe Zeitplan bis zum Start des Anmeldezeitraums war ambitioniert. Bis Mitte November 2015 erhielten die Mitarbeiter die formale Gewährung von Optionen für den Aktienkauf, kurz darauf folgte die Ausgabe der Optionszertifikate. Aus dem Januargehalt behielt der Arbeitgeber dann die erste Sparrate ein, so dass im Februar 2016 der erste Sparvertrag offiziell in Kraft trat.

Um Interesse und Identifikation unter den Mitarbeitern zu schaffen und sie zur Teilnahme zu motivieren, hat

Sky Deutschland einen Kommunikationsplan entworfen und im zweiten Halbjahr 2015 umgesetzt. Er sah unter anderem einen Auftritt beim firmeneigenen Eventforum „Freitag live“ vor, beinhaltete aber auch die Produktion einer Broschüre in Print- und Onlineversion sowie zwei Roadshows vor Ort. Zudem können sich die Mitarbeiter permanent online über den eigenen Sparplan und über mögliche Szenarien informieren.

Im ersten Jahr beteiligten sich rund 18 Prozent aller Mitarbeiter von Sky Deutschland am Sharesave-Plan. Im Münchener Headquarter lag die Beteiligungsquote mit 800 teilnehmenden Mitarbeitern sogar bei 28 Prozent. Sven Meyer erklärt die Differenz: „Natürlich bieten wir auch unseren Mitarbeitern in den Call-Centern das Programm an, doch dort sind die Einkommen im Durchschnitt geringer, und die Fluktuation ist höher. Das schlägt sich in der geringeren Beteiligungsquote nieder.“ Mit der Nachfrage im ersten Jahr ist der Compensation & Benefits-Experte aber zufrieden. „Wir wollen unseren Mitarbeitern auch durch den Beteiligungsplan zeigen, dass sie jetzt zu einem führenden europäischen Medienunternehmen gehören, nicht nur zur deutschen Tochter“, so Meyer. „Unser gemeinsames Ziel muss lauten, Sky plc als Gruppe noch erfolgreicher zu machen.“ ◀

Dr. Guido Birkner,
verantwortlicher Redakteur Human Resources
FRANKFURT BUSINESS MEDIA – Der F.A.Z.-Fachverlag

guido.birkner@frankfurt-bm.com
www.compbenmagazin.de
