

VON DER IDEE DER MITARBEITERBETEILIGUNG ZUM MITARBEITERAKTIENPROGRAMM (TEIL 1)

Schritte hin zu einer erfolgreichen Implementierung

Von Ralf Schmidt-Stoll



© ZoneCreative/iStock/Thinkstock/Getty Images

ter einen direkten Bezug zum Wert ihres Unternehmens und zum Kapitalmarkt.

Bevor Mitarbeiter und Unternehmen gleichermaßen von der aktienbasierten Mitarbeiterkapitalbeteiligung profitieren können, sind einige richtungsweisende Entscheidungen zu treffen, die für den weiteren Ablauf und eine erfolgreiche Implementierung von maßgeblicher Bedeutung sind. Nach der grundsätzlichen Entscheidung des Unternehmens, ein Mitarbeiteraktienprogramm einzuführen, schließen sich verschiedene – zum Teil auch parallel verlaufende – Projektschritte bis zum Go live, also zur erstmaligen Durchführung, an.

Der erste Projektschritt umfasst die Auswahl und Einbeziehung der internen und externen Projektbeteiligten. Zu den intern relevanten Unternehmensbereichen zählen insbesondere HR-Compensation & Benefits, HR-Payroll, Legal, Data-Protection, Tax, Finance/Treasury/Accounting, Investor Relations, Kommunikation, Marketing, IT und nicht zuletzt die Mitbestimmung. Die externe Beratungsexpertise ist üblicherweise in den Themen Planberatung und -gestaltung, Compliance, Legal & Tax-Support, Projektmanagement, Kommunika-

tion oder auch in der Unterstützung bei der Auswahl der Administrationsanbieter angesiedelt. Anschließend werden die Projektverantwortlichkeiten und -ziele festgelegt, der Projektplan erstellt und die einzelnen Teilprojekte aufgesetzt.

Gängige Ausgestaltungen von Mitarbeiteraktienprogrammen

Im nächsten Projektschritt folgt mit der Ausgestaltung des Mitarbeiteraktienprogramms und der Festlegung der Planparameter die Detaillierung des Beteiligungsprogramms. Marktgängige Mitarbeiteraktienprogramme sind:

- Discountplan: Erwerb der Arbeitgeberaktien mit einem Rabatt auf den Aktienkurs, auch in Form eines monatlichen Aktiensparplans
- Share-Matching-Plan: Der Mitarbeiter erwirbt Aktien des Unternehmens; zu Beginn oder nach dem Ende einer Halte-/Sperrfrist erhält der Mitarbeiter eine festgelegte Anzahl an Matchingaktien; beispielsweise wird eine Matchingaktie für drei selbst erworbene Aktien gewährt. ➤

Mitarbeiteraktienprogramme beteiligen die Belegschaft am Erfolg des Unternehmens und bieten den Mitarbeitern die Möglichkeit der langfristigen Teilhabe an der geschäftlichen Entwicklung des Arbeitgebers. Die aktienbasierte Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist daher ein attraktives Instrument, mit dem sich die Identifikation mit dem Unternehmen und auch die Bindung an den Arbeitgeber stärken lassen. Auch erhalten die Mitarbei-

In den Handelssälen der Börsenbroker werden Aktien aus aller Welt gehandelt.

Daneben existieren

- Kombinationsvarianten aus Discount- und Share-Matching-Plänen
- Gratisaktienprogramme (Ausgabe von Aktien ohne Eigeninvestment des Mitarbeiters).

Zu den wesentlichen festzulegenden Planparametern zählen die Aktienanzahl, die vom Mitarbeiter erworben werden kann bzw. dem Mitarbeiter bei einem Gratisaktienprogramm zugewendet werden, Höhe des Discounts, Anzahl und Zeitpunkt der Gewährung der Matchingaktien, Dauer einer Halte- bzw. Sperrfrist der Aktien oder auch Regelungen beim Verlassen des Unternehmens während der Planlaufzeit.

Weitere abzustimmende Punkte, die auch mit dem nächsten Projektschritt der rechtlichen und steuerlichen Prüfung einhergehen, sind die Festlegung der Unternehmensstandorte bzw. -länder und der berechtigten Mitarbeiter, die in das Beteiligungsprogramm einbezogen werden sollen. Die Auswahl der berechtigten Mitarbeiter sollte sehr sorgfältig vorgenommen werden, da ein sachlich nicht begründeter Ausschluss einzelner Mitarbeiter bzw. Mitarbeitergruppen den Verlust einer steuerlichen Förderung bedeuten kann.

Ferner sind die Aktienherkunft zur Bedienung des Mitarbeiteraktienprogramms abzustimmen. In Betracht kommen der Kauf der Aktien durch den Mitarbeiter selbst – zum Beispiel auf dem Weg eines Kommissionsgeschäfts –, der Aktienrückkauf durch das Unternehmen sowie die Schaffung eines Genehmigten Kapitals, wobei dieses Instrument bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen selten anzutreffen ist.

Wichtige Merkmale der steuerlichen Prüfung sind die Überprüfung der Erfordernisse, die das Unternehmen durch die Planaufgabe selbst betreffen sowie die lohnsteuerlich relevanten Punkte, wie beispielsweise Zufluss-/Besteuerungszeitpunkt, Aktienkursverwendung oder Nutzung von Freibeträgen, die mittels einer Lohnsteueranrufungsauskunft bzw. durch eine verbindliche Auskunft mit dem zuständigen Betriebsstätten-Finanzamt abgestimmt werden sollten.

Daneben sind gegebenenfalls aktienrechtliche Prüfungen und Schritte einzuleiten, falls Beschlüsse und Ermächtigungen durch die Hauptversammlung für einen Aktienrückkauf oder eine Kapitalerhöhung gefasst werden müssen. Ebenfalls zu prüfen sind Punkte wie der Wertpapierprospekt, Insiderhandel oder tarifrechtliche Aspekte.

Sofern das Mitarbeiteraktienprogramm nicht nur national, sondern auch international angeboten werden soll, ist eine länderspezifische Prüfung der rechtlichen und steuerlichen Gegebenheiten in den einzelnen Ländern unerlässlich. Für die länderspezifischen Prüfungen verfügen verschiedene Rechtsanwalts- oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften über eine umfangreiche rechtliche und steuerliche Expertise, die kontinuierlich aktualisiert wird.

Die Ergebnisse aus den vorgenannten Prüfungsschritten fließen anschließend in die Erstellung der Planbedingungen ein, die das rechtlich verbindliche Fundament des Mitarbeiteraktienprogramms bilden. Parallel zu den vorgenannten Schritten sollten die Administration und Durchführung des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms sorgfältig vorbereitet werden.

Die Administration bildet das Rückgrat eines jeden Programms und ist für den Mitarbeiter neben der Kommunikation die engste und dauerhafte Verbindung zum Mitarbeiteraktienprogramm. Von der Administration werden unter anderem die Verwaltung der Teilnehmerdaten, die Abgabe von Teilnahmeerklärungen, der Aktienkauf einschließlich der Schnittstelle zur Entgeltabrechnung, die Aktienverwahrung, die Überwachung von Halte-/Sperrfristen sowie das Reporting umfasst. ◀

Teil 2 des Beitrags mit dem Schwerpunkt „Administration von Mitarbeiteraktienprogrammen“ erscheint in der Januarausgabe von COMP & BEN.



Ralf Schmidt-Stoll,
Manager Rewards
Willis Towers Watson

ralf.schmidt-stoll@willistowerswatson.com
www.willistowerswatson.com