

Eine Initiative von

**GoingPublic** <sup>25</sup><sub>JAHRE</sub>  
— *Magazin*

Börse – Finanzierung – Wachstum

**Unternehmer** <sup>15</sup><sub>JAHRE</sub>  
— *Edition*

Finanzierung – Nachfolge – Vermögen

8. Jahrgang



Weitere Informationen zum  
Thema finden Sie unter:  
[www.goingpublic.de](http://www.goingpublic.de)  
[www.unternehmeredition.de](http://www.unternehmeredition.de)

Juli 2022

Spezial

### Internationaler Blick mit klarem Ergebnis

Deutschland muss  
schnell aufholen

S. 22

### Anteilsbasierte Vergütungsprogramme

Häufige Fehler –  
und wie man sie vermeidet

S. 30

### Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen

Mitarbeiterbeteiligung  
wichtiger Baustein

S. 46

# Mitarbeiter- beteiligung 2022





FÜR IHRE ERFOLGREICHE  
MITARBEITERKOMMUNIKATION  
DREHEN WIR  
**DAS GANZ GROSSE RAD**



**Stefan Preuß**  
Redaktion  
GoingPublic Media AG

## Einstelliger Tabellenplatz als Ziel – oder sogar mehr?

**W**enn bislang hierzulande von der Mitarbeiterkapitalbeteiligung die Rede ist, landet die Diskussion häufig im Sportjargon: Deutschland liege im europäischen Vergleich am Tabellenende, von den Bedingungen in den USA wolle man ja gar nicht erst reden. Doch nun keimt Hoffnung. Mit dem Fondsstandortgesetz im vergangenen Jahr startet der Versuch, Anschluss an das hintere Mittelfeld herzustellen – und mittlerweile entwickelt sich nach Jahren der eher kontemplativen Herangehensweise sogar so etwas wie ein Verbesserungswettlauf.

Das hat damit zu tun, dass es eine neue Regierungskoalition gibt. Im Koalitionsvertrag findet sich das deutliche Bekenntnis, die Mitarbeiterbeteiligung weiter zu fördern und auszubauen. In der Anfang Juni vorgelegten Start-up-Strategie verspricht das unter grüner Führung stehende Bundeswirtschaftsministerium klipp und klar: Der Steuerfreibetrag wird weiter angehoben. Angesichts der zahlreichen Stellungnahmen der Stakeholder bedeutet das: Politik und Wirtschaft machen sich auf den Weg hin zu einem einstelligen Tabellenplatz.

Oder geht sogar mehr? Ende Juni präsentierten das Finanz- und das Justizministerium, beide unter FDP-Führung, während der gemeinsamen Pressekonferenz den Plan eines Zukunftsfinanzierungsgesetzes, was angesichts der Wortschöpfung allein schon eine Meldung wert ist. Neben vielen Kapitalmarktthemen geht es darin auch um die Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Und dies mit ganz konkreten Zahlen: Der steuerliche Freibetrag soll nach dem Willen der beiden Minister von 1.440 auf 5.000 EUR steigen. Die Verbesserung weiterer Regelungen rund um die Teilhabe der Mitarbeiter am Produktivkapital wird ebenfalls konkret angesprochen.

Bis zur Champions League bleibt dennoch ein weiter Weg. Bislang befindet sich die Diskussion auf dem Level einer Absichtserklärung. Welche Inhalte es dann in das avisierte Gesetz schaffen, wird – wie immer in Koalitionen

– Gegenstand langwieriger Verhandlungen sein. Generell darf man sich auf keinen Fall täuschen lassen: Der steuerliche Freibetrag stellt nur einen, wenn auch wichtigen, Punkt im Gesamtpaket dar. Nach der Gesetzesänderung ist vor der Gesetzesänderung. Sie werden an mehreren Stellen im Heft daran erinnert, dass vieles angestoßen, aber noch nicht allzu vieles erreicht ist. Dessen ungeachtet: Die Initiativen zeigen deutlich, dass mindestens die beiden kleinen Koalitionspartner das Thema vorantreiben.

In diesem Spezial, das bereits im achten Jahrgang erscheint, finden Sie Beispiele erfolgreich gelaunchter Beteiligungsprogramme, Tipps und Tricks für eine gelungene Implementierung und hoffentlich reichlich Erkenntnisgewinn.

Ein besonderer Dank gilt den Partnern des Spezial Mitarbeiterbeteiligung, ohne deren fachlichen Input eine Veröffentlichung wie diese nicht darstellbar wäre.

**Neu in 2022:** Mit der Summer Lounge „Mitarbeiterbeteiligung“ verbinden wir das Erscheinen des 2022er-Spezials erstmals mit einer Veranstaltung. Am 14. Juli 2022 ab 17:30 Uhr findet in der EQS-Lounge in München das Event statt. Im Mittelpunkt des Abends steht ein „Elevator Pitch“ mit kurzen Impulsvorträgen. Nach einer anschließenden Diskussion geht es vor allem ums Netzwerken und um gute Gespräche! Mehr Informationen finden Sie auf der S. 43.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre

**Stefan Preuß**  
Redaktion GoingPublic Media AG



Quelle: © Jacob Ammentorp Lund – stock.adobe.com

## Incentivierung des Managements

Das sind die aktuellen Trends

Seite 28



Foto: © ABOUT YOU Holding SE

## Gratisaktien zum Börsengang

Wie ABOUT YOU Mitarbeiter motiviert

Seite 40

### 3 Editorial

Einstelliger Tabellenplatz als Ziel – oder sogar mehr?

## EINFÜHRUNG

### 6 Startup-Strategie bringt Beteiligung generell voran

Gleich Mehrere Minister kündigen weitere Erhöhung des Steuerfreibetrages an

### 9 FDP-Minister kündigen Zukunftsfinanzierungsgesetz an

### 12 Mit Mitarbeiterbeteiligung besser durch die Krise

Bedeutung volkswirtschaftlicher Vorteile kaum zu überschätzen  
*Dr. Norbert Kuhn*

### 14 Aussichten könnten nicht besser sein

Junge Unternehmen entdecken Trend zur Mitarbeiterbeteiligung  
*Dirk Lambach*

### 16 Neue Impulse für mehr Beteiligung

Unternehmerisches Denken auf allen Ebenen fördern  
*Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut*

### 18 Internationale Programme – wie man sie richtig ausrollt

Programme in Deutschland als auch international beliebtes und wichtiges Instrument  
*Gordon Rösch, Wolfgang Hardt, Philipp Bastian Bekemeier und Fábio da Rocha Neves*

### 22 Internationaler Vergleich zeigt erheblichen Nachholbedarf

Verbesserung der Rahmenbedingungen zeitnah umsetzen  
*Alix Winterhalder, Verena Prégardien und Sotiria Toliou*

## PRAXIS

### 26 ESG-Kriterien in langfristigen Vergütungsplänen

Wie umgehen mit Zielkonflikten?  
*Dr. Axel May und Claudia Würstle*

### 28 „Der eigene Kapitaleinsatz macht den Unterschied aus“

Interview mit *Dr. Barbara Koch-Schulte, POELLATH*

### 30 Komplexität verringern – Transparenz erhöhen

Erreichen der Ziele hängt von Qualität des Angebots ab  
*Dominik Konold*

### 34 „Das Beste aus zwei Welten“

Interview mit *Thomas Licharz, Deutsche Bank, und Jörg Ziegler, Global Shares*



Das komplette Heft ist als E-Magazin online zu lesen:

[www.goingpublic.de](http://www.goingpublic.de)  
[www.unternehmeredition.de](http://www.unternehmeredition.de)



Kontaktieren Sie uns auf LinkedIn:

[www.linkedin.com/company/goingpublic-media-ag](http://www.linkedin.com/company/goingpublic-media-ag)  
[www.linkedin.com/company/unternehmeredition.de](http://www.linkedin.com/company/unternehmeredition.de)



Sagen Sie uns Ihre Meinung auf Facebook:

[www.facebook.com/GoingPublicPortal](http://www.facebook.com/GoingPublicPortal)  
[www.facebook.com/Unternehmeredition](http://www.facebook.com/Unternehmeredition)



Wir halten Sie auf dem Laufenden – auch über unseren Twitteraccount:

@GoingPublic\_de  
@Unternehmeredit

Das Spezial liegt einer Teilaufgabe der Unternehmeredition Ausgabe 3/2022 sowie des GoingPublic Magazins 3/2022 bei.

Foto: © SYNLAB AG



## Programm in 36 Ländern ausgerollt

SYNLAB nutzt Beteiligung als Integrationsfaktor

Seite 44

### 46 Quote überzeugt: rheindata begeistert Beschäftigte

Stille Beteiligung wird mit bis zu 36% bezuschusst

### 47 „Teilnahmequote von Anfang an sehr hoch“

Interview mit *Frank Hecker*, rheindata

### 48 hotspots bietet viel Genuss für Mitarbeiter

Leistungsstarke Arbeitsplatzkultur wichtig zur Fachkräftegewinnung

## SERVICE

### Partner im Portrait

- 50 Ernst & Young
- 51 Global Shares
- 51 HCM International
- 52 P+P Pöllath + Partners
- 52 Siemens
- 53 Unequity
- 53 WEITNAUER
- 54 WTS Advisory

### 43 Summer Lounge Mitarbeiterbeteiligung

### 55 Impressum und Unternehmensverzeichnis

## FALLSTUDIEN

### 36 Beteiligung der Mitarbeiter fest bei SAP verankert

Zum 50-jährigen Gründungsjubiläum erhöhte SAP den Zuschuss beim Mitarbeiteraktienkaufprogramm „Own SAP“

### 38 Mitarbeiter vertrauen in Wienerberger

Bislang Teilnahme in elf Ländern möglich – bald auch in Deutschland

### 40 ABOUT YOU: Geschenk zum Börsengang

Fashion-Plattform bietet gleich vier Beteiligungsprogramme an

### 42 „Wir sind persönlich auf alle Fragen eingegangen“

Interview mit *Annika in der Beek*, ABOUT YOU Holding SE

### 44 SYNLAB AG: Programm in 36 Ländern ausgerollt

16 Aktien pro Monat derzeit maximales Bezugsrecht

Anzeige

**VERTRAUEN**  
aufbauen.

Das Hausbankprinzip für den Kapitalmarkt.

Bank **M**



# Startup-Strategie bringt Beteiligung generell voran

Gleich Mehrere Minister kündigen weitere Erhöhung des Steuerfreibetrages an

Die Diskussion zur Beteiligung Beschäftigter am Produktivkapital hat in den vergangenen Jahren spürbar Fahrt aufgenommen. Wird Deutschland doch noch zu einem Land der Aktionäre? VON **STEFAN PREUSS**

**M**it der Anfang Juni vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz vorgelegten Start-up-Strategie bringt die Bundesregierung gewissermaßen en passant die gesamte Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland voran – denn neben besseren Finanzierungsmöglichkeiten oder dem Bemühen, mehr Gründerinnen zu gewinnen, bildet die Mitarbeiterkapitalbeteiligung einen Schwerpunkt des Papiers. Das bedeutet, dass die Politik die Relevanz des Themas nun endgültig erkannt hat. Die von zahllosen Interessengruppen wahrgenommene Möglichkeit, im Rahmen der initiierten Onlinebefragung wichtige Aspekte zu beleuchten, unterstreicht diesen Eindruck: In zahlreichen Stellungnahmen wird die Ver-

besserung der Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung dringend angemahnt.

Auch in den Betrieben dringt der Gedanke zunehmend durch. In Deutschland zeigen insbesondere junge Menschen ein großes Interesse an der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. „Im Rahmen einer Erstumfrage von Economic Research der Allianz würden mehr als 62% in der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen sowohl mit als auch ohne steuerliche Förderung an einem Beteiligungsprogramm teilnehmen, wenn ein entsprechendes Angebot seitens des Arbeitgebers vorhanden wäre“, so Dirk Lambach, Pressesprecher des Bundesverbandes Mitarbeiterbeteiligung – AGP. Mehr noch: Auch auf Arbeitgeberseite sei deutlich mehr Affinität zum Thema zu beobach-

ten. Ob dies am ausgeweiteten steuerlichen Freibetrag liegt, darf offenbleiben. Fakt ist, dass auch bei den jüngsten Börsengängen deutscher Unternehmen Aktienprogramme für Mitarbeitende häufig das Mittel der Wahl waren, um die Mitarbeiter zu begeistern und zu halten.

Romi Schmidt, Direktorin der Commerzbank und Spezialistin für Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, sieht einen klaren Trend zu mehr Initiativen im DACH-Raum: „Tatsächlich scheint das Thema Mitarbeiterbeteiligung durch die Erhöhung des Freibetrags und die damit verbundene Berichterstattung bei vielen Arbeitgebern mehr in den Fokus gerückt zu sein. Interessenten für neue Programme kommen vornehmlich aus dem Bereich Real Estate und der IT-Branche.“ Vermehrte Aktivitäten bestätigt auch

Thomas Licharz, Director Employee Share Plans & Partnership Banking bei der Deutschen Bank. Vor allem Unternehmen aus dem MDAX hätten die Verbesserungen durch das Fondsstandortgesetz zum Anlass genommen, zum Teil länger gehegte Pläne nun umzusetzen. „Wir hören von den Start-ups aber auch, gerade in Berlin, dass sie mit den jetzigen Regelungen noch nicht so zufrieden sind. Freibeträge sind nicht alles, auch die sonstigen Rahmenbedingungen müssen stimmen.“

Die Politik zieht die Sache einstweilen von der Start-up-Perspektive auf. Sie sind bereits in einer Vielzahl von Branchen tätig, nicht nur in der Informations- und Kommunikationstechnologie, sondern beispielsweise auch in der Medizin und im Gesundheitswesen oder in der Industrie, stellt das BMWi fest (siehe Grafik). „Diese jungen Unternehmen sind damit die Treiber für wirtschaftliche Dynamik und Erneuerung. Sie entwickeln neue Märkte, fordern etablierte Unternehmen heraus und beleben den Wettbewerb. Start-ups sind daher wichtig für Weiterentwicklung und langfristige Wettbewerbsfähigkeit unserer Volkswirtschaft.“ Immer mehr Start-ups hätten auch eine besondere gesellschaftliche Relevanz: Für 75% aller Start-ups ist eine positive gesellschaftliche oder ökologische Wirkung sehr wichtig. Fast ein Drittel leistet durch Aktivitäten im Bereich Klima- und Umweltschutz einen signifikanten Beitrag zur nachhaltigen Transformation der deutschen Wirtschaft, betont das Ministerium.

Die Produkte und Dienstleistungen vielerlei Start-ups tragen dazu bei, die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen („Sustainable Development Goals“, SDGs) zu erreichen. Grüne Gründungen haben insbesondere bei Energiewende und Erzeugung erneuerbarer Elektrizität bereits bewiesen, welche entscheidenden Beiträge sie leisten können. Ähnliche Beiträge sind auch in den Bereichen Energie- und Ressourceneffizienz, erneuerbare Ressourcen und Kreislaufwirtschaft, erneuerbare Wärme, Mobilität, Landwirtschaft und Ernährung möglich. Bei Investitionen in junge

Unternehmen wird neben der finanziellen Rendite der Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und ökologischer Probleme immer wichtiger („Impact Investing“).

### Mitarbeiterbeteiligung zentrales Thema bei Workshops

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz hat Expertinnen und Experten sowie Bundeskanzleramt und Ressorts zu insgesamt sechs Workshops zu zentralen Themen eingeladen. Außerdem hat es den Austausch mit den Ländern zu den Aktivitäten auf beiden Ebenen intensiviert. Ein Workshop befasste sich dabei ausschließlich mit Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine möglichst breite Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Festgestellt wird: „Durch Mitarbeiterbeteiligungen können Gründende im Wettbewerb um Talente ein attraktives Gehaltspaket schnüren und ihre künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Erfolg ihres Unternehmens teilnehmen lassen. Studien zeigen, dass Unternehmen, die das tun, robuster und überlebensfähiger sind.“

### Bundesregierung wird „den Steuerfreibetrag weiter anheben“

Trotzdem sei die Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland im europäischen Vergleich bisher wenig verbreitet. „Das will die Bundesregierung ändern“, heißt es

in der Strategie. Ganz konkret: „Die Bundesregierung wird Verbesserungen im Einkommensteuerrecht vornehmen, um die Mitarbeiterbeteiligung attraktiver zu gestalten, (u.a. § 19a EstG). Sie wird den Anwendungsbereich prüfen (KMU-Schwellenwerte) und Änderungen bei der Nachversteuerung vornehmen, mit dem Ziel, bei der Besteuerung stärker auf den faktischen Liquiditätsfluss abzustellen. Ein Ansatzpunkt wird die Verlängerung der 12-Jahresfrist sein. Darüber hinaus wird sie prüfen, ob der Arbeitgeberwechsel, auch künftig die Besteuerung auslösen soll. Dabei strebt die Bundesregierung eine möglichst einfache und praxistaugliche Regelung an.“ Und schließlich: Die Bundesregierung „wird den Steuerfreibetrag anheben“.

Es ist nicht gänzlich überraschend, dass diese Ankündigung auf breite Zustimmung stößt. Natürlich stellt sich die Frage der Höhe. Die Vervielfachung des Freibetrags von 360 auf 1.440 EUR und die damit einhergehende Freistellung bei den Sozialabgaben stellte im vergangenen Jahr insofern eine Überraschung dar, als in der Diskussion allenfalls eine Verdoppelung auf 720 EUR angedacht war. Nun existieren unter Verweis auf die europäische Freibetragskulisse ganz andere Summen. Capgemini etwa verweist in seiner Stellungnahme ganz lapidar auf die europäischen Benchmarks Irland mit 12.700 oder Spani- →

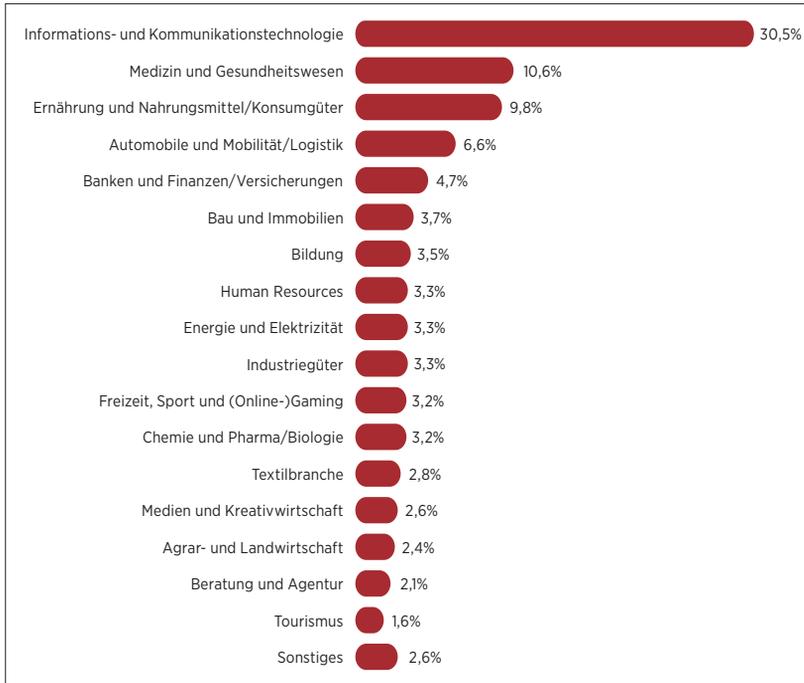


Aus meiner Erfahrung konzentriert sich das Interesse bei neu aufgelegten Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen auf leicht verständliche Strukturen wie das klassische Discountprogramm.



**ROMI SCHMIDT**  
Direktorin, Commerzbank

## Branchenanalyse Start-ups in Deutschland



Quelle: Bundesverband Deutsche Startups

en mit 12.000 EUR Freibetrag. Schmidt betont, dass die Vorteile allen Beschäftigten in Unternehmen aller Größen und Alters zukommen müssen. „Die Förderung von Unternehmensgründungen ist richtig und wichtig. Für eine Inselösung für Start-ups beim Thema Mitarbeiterbeteiligung sehe ich allerdings keinen Bedarf. Das würde aus meiner Sicht wegen der damit verbundenen Abgrenzungsthemen die Administration eher verkomplizieren. Das Thema Mitarbeiterbeteiligung muss allgemein zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur werden, egal ob bei Neugründungen oder etablierten Unternehmen.“

### Bundesverband Deutsche Startups fordert: Komplizierte Regelungen kappen

Klar ist zudem, dass die Erhöhung von Freibeträgen allein nicht ausreicht, sondern eine Vielzahl weiterer Regelungen angepasst werden muss. Der Bundesverband Deutsche Startups etwa verweist auf zu komplizierte Regelungen bei Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit

bei Vermögensbeteiligungen (§ 19a EStG): „Für kleinere Startups ist die Regelung schlicht zu kompliziert und die größeren, die sie gerne anwenden möchten, fallen auf Grund der KMU-Kriterien nicht in den Anwendungsbereich.“ Vom Fondsstandortgesetz in seiner bisherigen Form gehe daher nicht der erforderliche befähigende Effekt auf das deutsche Start-up-Ökosystem aus, den man sich erhofft hat. Gefordert wird daher die Ausweitung des Anwendungsbereichs. Die bestehenden Schwellenwerte (aktuell: weniger als 250 Beschäftigte und Jahresumsatz von maximal 50 Mio. EUR oder Jahresbilanzsumme von maximal 43 Mio. EUR) sollten ausgeweitet werden. In jedem Fall ist aber die Übergangsdauer, während derer nach Erreichen der Schwellenwerte die Förderung weiter beansprucht werden kann (derzeit ein Kalenderjahr), deutlich zu verlängern. Der Bundesverband schlägt fünf Jahre vor.

Wichtig sei zudem die Revision der Nachversteuervorschriften. Die gesetzlich angeordnete Nachholung der Besteuerung im Falle eines Arbeitsplatzwechsels, spätestens aber nach zwölf

Jahren, führe erneut zum „Dry-Income-Problem“. Hier seien unbedingt weniger einschneidende Alternativen, die schon im letzten Gesetzgebungsverfahren erörtert wurden, zu finden. Denn: „Solange Mitarbeitenden eine Besteuerung ohne Liquiditätszufluss droht, werden sie sich verständlicherweise nicht für eine entsprechende Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung entscheiden.“ Gefordert wird weiterhin die Schaffung von Bewertungsregeln. Wie in Frankreich sollte den speziellen Herausforderungen bei der Bewertung von Start-ups durch besondere gesetzliche Bewertungsregeln Rechnung getragen werden. Als wichtigen Punkt macht der Bundesverband auf Nachteile virtueller Beteiligungsformen aufmerksam: „Die Umwandlung bereits bestehender virtueller Beteiligungsprogramme in echte Mitarbeiterkapitalbeteiligungen“ müsste von der Neuregelung erfasst werden.

Das Business Angels Netzwerk Deutschland bemängelt die Begrenzung der Anwendung auf KMU, die fehlende Rechtssicherheit bei der Bewertung der Unternehmensanteile und dass die Sozialversicherung nicht vom Besteuerungsaufschub erfasst wird. „Hauptproblem ist aber das lohnsteuerliche Risiko, dass bei unentgeltlicher oder vergünstigter Übertragung der Anteile der geldwerte Vorteil als Arbeitslohn zu versteuern ist.“ Festzuhalten ist, dass derartige offene Beteiligungen ohne Änderungen des GmbH-Gesellschaftsrechts regelmäßig nur für leitende Mitarbeiter in Betracht kommen, weil sonst der Gesellschafterkreis zu sehr aufgebläht wird oder aufwendige Poolingstrukturen geschaffen werden müssen.

Vergleichbar zu der Regelung des § 19a EStG sollte der Gesetzgeber nach Ansicht der Business Angels regeln, dass bei der Ausgabe von Stock Options weder zum Zeitpunkt ihrer Gewährung noch bei deren Ausübung Lohnsteuer anfällt. Voraussetzung wäre, dass die Mitarbeiter spätestens bei der Ausübung der Option den Verkehrswert an das Unternehmen zahlen, den die Anteile im Falle des fiktiven Erwerbs zum Zeitpunkt der Optionsgewährung gehabt haben. In der Regel ist dies bei

## FDP-Minister kündigen Zukunftsfinanzierungsgesetz an

„Wir wollen die steuerlichen Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung verbessern.“ Mit diesem Satz im Eckpunktepapier zum geplanten Zukunftsfinanzierungsgesetz haben die Minister Lindner und Buschmann während einer gemeinsamen Pressekonferenz weiteren Schwung in die Diskussion gebracht. Diese war durch die Anfang Juni vorgestellte Start-up-Strategie von Wirtschaftsminister Habeck bereits ins Rollen gekommen.

Über lange Jahre betrug der steuerliche Freibetrag lediglich 360 EUR pro Jahr, und es wurde eine bleierne Diskussion um die Aufstockung geführt. Immerhin: Die Große Koalition raffte sich dann doch auf, statt der lange vorgesehenen Verdoppelung auf 720 EUR eine Vervierfachung auf die aktuell gültigen 1440 EUR zu beschließen. Nun also wurde der nächste Sprung avisiert. „Wir wollen die Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ausbauen, damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker am Erfolg ihres Unternehmens teilhaben. Gleichzeitig können die Unternehmen besser die gewünschten Mitarbeiterinnen und Mitar-

beiter gewinnen und an sich binden. Dafür wollen wir den Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen (§ 3 Nummer 39 Einkommensteuergesetz - EStG) von derzeit 1.440 EUR auf 5.000 EUR erhöhen und Begleitregelungen zur Gewährleistung der zweckgerechten Wirkung dieser Vorschriften einführen“, heißt es im Eckpunktepapier.

Dass die beiden FDP-Minister mit der Initiative auch einen Gegenpol zum grünen Wirtschaftsministerium aufbauen möchten, wird bei einem weiteren Punkt deutlich: „Außerdem wollen wir die Vorschriften zur aufgeschobenen Besteuerung der geldwerten Vorteile aus Vermögensbeteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in § 19a EStG ausweiten und damit insbesondere die Gewährung von Unternehmensanteilen als Vergütungsbestandteil für die Unternehmen und deren Beschäftigte attraktiver machen.“ Diese Regelung zielt vor allem auf Start-ups ab und das Problem der Besteuerung von Anteilen, bevor liquide Mittel fließen, ist in der Diskussion als „Dry Income“ bekannt.

Die Arbeitnehmer-Sparzulage soll nach dem Willen der Minister bei der Anlage vermögenswirksamer Leistungen in Vermögensbeteiligungen erhöht und der Kreis der dazu Berechtigten erweitert werden. Damit sollen für alle Arbeitnehmer attraktive Bedingungen für einen Vermögensaufbau geschaffen werden. Dadurch werden auch Arbeitnehmergruppen erreicht, deren Arbeitgeber üblicherweise keine Mitarbeiterkapitalbeteiligungen anbieten, wie das Eckpunktepapier betont.

Erste Reaktionen zur Vorstellung des geplanten Gesetzes fielen positiv aus. „Damit wären zentrale Forderungen der AGP erfüllt und mit dem hohen Freibetrag sogar übererfüllt“, begrüßte Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer der AGP, das Vorhaben, wenngleich natür-



Dr. Heinrich Beyer

lich noch Unsicherheiten und Unschärfen bestehen: „Was das für uns bis dahin und auch danach bedeutet, ist noch gar nicht so recht abzusehen.“ ■

Stock-Options-Programmen in den Optionsbedingungen vorgesehen. Folglich wären die Wertzuwächse während der aktiven Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dem fraglichen Unternehmen Einkünfte aus Kapitalvermögen.

### Verbesserungen auch außerhalb des Steuerrechts bedenken

Die Experten von Capgemini bemängeln, dass derzeit oft keine echte Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland vorhanden ist. Generell müsse mehr über Maßnahmen zur Verbesserung auch außerhalb des Steuerrechts nachgedacht werden. Die Stuttgarter Landesinitiative Gründermotor empfiehlt eine

weitere Verlängerung des Zeitraums, in dem Mitarbeiter ihre Vorteile (noch nicht veräußerte Beteiligung) noch nicht versteuern müssen, auf 15 Jahre (§ 19a Abs. 4 EStG). „Noch wichtiger ist in unseren Augen die Streichung der Beendigung des Dienstverhältnisses als Moment, das Besteuerung auslöst. Arbeitgeberwechsel auch nach wenigen Jahren gehören zur Realität der Start-up-Szene, und eine Besteuerung von noch nicht veräußerten Beteiligungen bei Beendigung eines Dienstverhältnisses stellt gerade die ‚Dry-Income-Problematik‘ dar, deren Beseitigung eigentlich schon in den letzten Änderungen des Fondsstandortgesetzes angestrebt wurde.“

### Trend führt eindeutig hin zu verständlichen Strukturen

Ungeachtet dessen, was die Initiative des Bundesministeriums am Ende erbringen wird, ist schon jetzt eine Ausweitung der Aktivitäten zu beobachten: Unternehmen, die Mitarbeiterprogramme eingeführt haben, setzen sie fort; insbesondere bei Newcomern an der Börse werden neue Programme aufgelegt. Dabei ist ein Trend zu klaren Strukturen erkennbar. Licharz: „Es existiert ein klarer Trend, die Programme zu vereinheitlichen. International agierende Unternehmen arbeiten nach dem Ansatz ‚one size fits all‘. Hier stehen natürlich Skalierungen und Kosteneinschätzungen dahinter.“ Diese Entwicklungen →

## Einführung

werden sich seiner Einschätzung nach fortsetzen; deutsche Unternehmen denken natürlich ebenso darüber nach, Programme zentral von Deutschland aus zu administrieren.

„Aus meiner Erfahrung konzentriert sich das Interesse bei neu aufgelegten Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen auf leicht verständliche Strukturen wie das klassische Discountprogramm (Aktienkauf mit einem Abschlag auf den aktuellen Kurswert) und Bonusaktienprogramme, bei denen das Halten vom Teilnehmer selbst eingebrachter/erworbener Aktien nach einer gewissen Frist mit der Ausgabe von kostenfreien Bonusaktien belohnt wird. Auch bei Arbeitgebern, die in der Vergangenheit Aktienoptionspläne angeboten haben, ist nach deren Auslaufen ein klarer Trend hin zu weniger komplexen Programmen zu beobachten“, so Schmidt. Die Vereinfachung der Strukturen ist auch deshalb angezeigt, da durch eine Vielzahl von Akquisitionen häufig zahlreiche unterschiedliche Programme bei Unternehmen parallel laufen. In diesen Fällen drängt sich die Vereinheitlichung auf transparente Strukturen schon aus Kostengründen auf.

### Verschiebungen der Benefits hin zu Tarifbeschäftigten

Jörg Ziegler, Managing Director Global Shares Deutschland, sieht durch die Erhöhung des steuerlichen Freibetrags eine Entwicklung hin zur verbesserten Einbindung der Tarifbeschäftigten. „Das Budget für das Beteiligungsprogramm ist festgelegt und wird bei den Unternehmen wegen der geänderten Freibeträge in der Regel nicht erhöht. Was wir aber sehen, ist eine geänderte Schwerpunktsetzung. Für die unteren Lohngruppen, die Tarifbeschäftigten, werden die Konditionen attraktiver gestaltet.“ Statt 20% Discount auf die Unternehmensaktie gibt es nun 30% oder mehr, wenn man so will. „Wir haben zum Beispiel lange mit einem Kunden diskutiert, der etwa 15.000 anspruchsberechtigte Mitarbeiter mit dem geplanten Programm adressiert. Zunächst war ein Discount von 20% auf die Mitarbeiteraktie angedacht, durch die geänderten steuerlichen



Das Budget für das Beteiligungsprogramm ist festgelegt und wird bei den Unternehmen wegen der geänderten Freibeträge in der Regel nicht erhöht. Was wir aber sehen, ist eine geänderte Schwerpunktsetzung.



**JÖRG ZIEGLER**

Managing Director, Global Shares Deutschland

Rahmenbedingungen wird es zum Start aber einen Discount von 33% geben.“

### Nachhaltige Ausrichtung der LTIP setzt sich zunehmend durch

Bei den Long-Term Incentive Programs (LTIP), also den Programmen für die Managementebene, wird zudem die Gewährung von Ansprüchen immer häufiger an die Erreichung von nachhaltigen Kennzahlen gebunden. General Motors hatte während der Hauptversammlung 2021 die Bindung der Executive Remuneration an das Erreichen bestimmter Reduzierungen des Kohlendioxidausstoßes von den Aktionären bewilligen lassen. Im Reward-Programm für 2022 erfolgte direkt die Verknüpfung etwaiger Prämien an den Verkaufsanteil von Elektrofahrzeugen gekoppelt. Auch hierzulande verfolgen zahlreiche Unternehmen bereits einen Nachhaltigkeitsansatz bei Programmen für die Managementebene, wie etwa den Jahresberichten von Siemens oder SAP zu entnehmen ist.

Eine aktuelle Untersuchung von Hostettler & Company (HCM) im Verbund der GECN-Gruppe unterstreicht die Relevanz des Themas. Claudia Würstle, Senior Manager Sustainability Excellence Associate (SEA) bei HCM: „Gerade beim Thema ESG, also der

Berücksichtigung von Umwelt-, Gesellschaft- und Governance-Themen in der Vergütung, sehen wir einen steigenden Trend. Unsere aktuelle Studie zusammen mit unseren Partnerfirmen der GECN Gruppe hat gezeigt, dass sich Unternehmen zusehends um die Einbindung solcher Kriterien in die Vergütung bemühen.“ Tatsächlich würden 74% der international untersuchten Unternehmen ESG Themen in der Executive Remuneration berücksichtigen (Vorjahr 69%). „Je nach Branche sehen wir hier jedoch noch Aufholbedarf.“

### FAZIT

Nachdem die Mitarbeiterbeteiligung lange, bleierne Jahre kaum vorangekommen war und von einer Prinz-Charles-Ausgabe der deutschen Gesetzgebung gesprochen werden musste, hat sich seit dem Fondsstandortgesetz von 2021 eine spürbare Dynamik entwickelt. Das Bundeswirtschaftsministerium hat eine erneut verbesserte Gesetzgebung noch in der laufenden Legislatur versprochen. So ist es auch im Koalitionsvertrag festgelegt. Die Einbettung in eine Start-up-Strategie gibt dabei keinen Grund zur Sorge: Steuerliche Freibeträge, so sie denn erneut und deutlich angehoben werden, werden für alle Arbeitnehmer gelten. ■

Foto: ©Jacob Ammentorp Lund - stockadobe.com

# GoingPublic Magazin

Börse – Finanzierung – Wachstum

# Unternehmer Edition

Finanzierung – Nachfolge – Vermögen



# Danke.\*

\*) Die Initiative „Mitarbeiterbeteiligung“ wird unterstützt durch:



# Mit Mitarbeiterbeteiligung besser durch die Krise

## Bedeutung volkswirtschaftlicher Vorteile kaum zu überschätzen

Allen aktuellen Herausforderungen zum Trotz: Die Themen Teilhabe am Produktivkapital, Altersvorsorge und Aktienkultur müssen auf der politischen Agenda weit oben verbleiben.

VON DR. NORBERT KUHN

Die Bundestagswahl liegt nun fast schon ein Jahr zurück. Angesichts des Kriegs in der Ukraine, rasant steigender Preise und aufkommender Konjunktursorgen bleibt der Bundesregierung kaum Zeit zum Durchschnaufen. Das darf aber nicht bedeuten, dass den politischen Entscheidungsträgern der Atem für die Themen Teilhabe am Produktivkapital, Altersvorsorge und Aktienkultur fehlt, zu denen der Koalitionsvertrag vielversprechende Ansätze enthält.

### Mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung besser durch die Krise

Insbesondere spricht sich die Ampelkoalition für eine weitere Förderung

der Mitarbeiterkapitalbeteiligung aus. Das ist richtig und wichtig, gerade in diesen turbulenten Zeiten, denn die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist keineswegs ein Schönwetterinstrument. Vielmehr zeigen empirische Daten aus den USA, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Krisen Schwächephasen der Unternehmen wirksam abfedert. In der Studie gehen Wissenschaftler der Frage nach, wie US-Unternehmen mit einer Beteiligung der Arbeitnehmer am Aktienkapital durch die Coronapandemie gekommen sind. Diese Unternehmen vergleichen sie mit jenen, die ihren Mitarbeitern keine Beteiligung anbieten. Das Resultat ist eindeutig: Die Teilhabe der Mitarbeiter leistet in der Krise einen Beitrag für ein deutlich stabileres Beschäftigungsniveau, für weniger Kurzarbeit, für geringere Kürzungen bei den Löhnen und Gehältern.

Die weitere Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist also von großer volkswirtschaftlicher und gesellschaftspolitischer Bedeutung. Die Bundesregierung sieht das offenbar genauso und räumt daher der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Koalitionsvertrag gleich an zwei Stellen Platz ein. Sie will den gesetzlichen Rahmen für eine Beteiligung der Mitarbeiter in Start-ups attraktiver machen.

Darüber hinaus hat sich die Bundesregierung das Ziel gesetzt, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in allen Unter-

nehmen attraktiver zu machen. Hierfür soll unter anderem der Steuerfreibetrag weiter angehoben werden. Ende Juni haben das Bundesministerium der Finanzen und das Bundesministerium der Justiz hierzu die Eckpunkte eines Zukunftsfinanzierungsgesetzes vorgelegt. Dieses Gesetz soll Aktien für breite Bevölkerungsschichten attraktiver machen, indem unter anderem der Steuerfreibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von derzeit 1.440 auf 5.000 EUR erhöht wird. Auch wenn die Details dieser Erhöhung noch nicht geklärt sind, wäre diese ein gewaltiger Schritt nach vorne.

### Altersvorsorge mit Aktien stärken

Nichts Konkretes gibt es bislang zu dem drängenden Thema Altersvorsorge. Die Beiträge der Arbeitnehmer reichen seit Langem nicht mehr aus, um die Renten zu finanzieren. Mit dem Eintritt der Babyboomer in den Ruhestand und den nachkommenden geburtenschwachen Jahrgängen wird sich dieses Problem ab Mitte dieses Jahrzehnts weiter verschärfen. Schon jetzt muss der Bund das Loch in der Rentenkasse Jahr für Jahr mit Steuermitteln von mehr als 100 Mrd. EUR füllen. Das ist rund ein Fünftel des gesamten Bundeshaushalts. Um die gesetzliche Rente einigermaßen stabil halten zu können, muss die Bundesregierung die steuerfinanzierten Zuschüsse bis zum Jahr 2060 mehr als



#### ZUR PERSON

Dr. Norbert Kuhn ist stellvertretender Leiter im Fachbereich Kapitalmärkte und Leiter Unternehmensfinanzierung beim Deutschen Aktieninstitut.

[www.dai.de](http://www.dai.de)

verdoppeln und damit die Hälfte ihrer Einnahmen in die gesetzliche Rente stecken. Das kann auf Dauer nicht gutgehen.

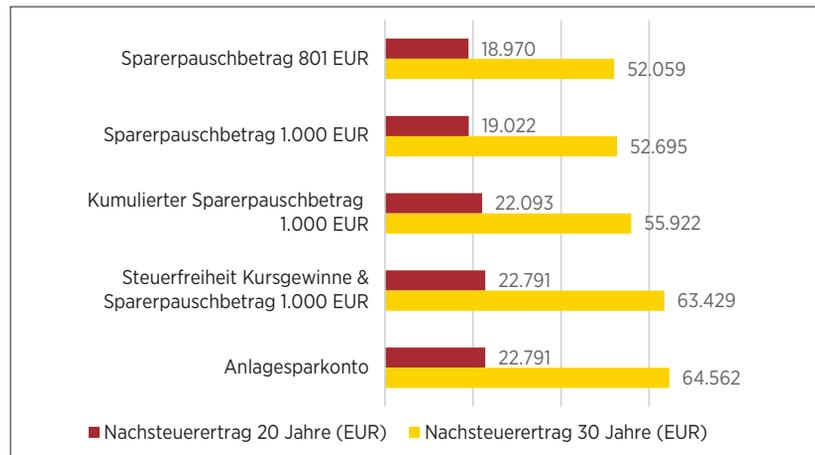
Die Ampelkoalition möchte dieses Problem angehen. Zur Stabilisierung der gesetzlichen Rente sollen noch in diesem Jahr zehn Mrd. EUR in Aktien und andere Wertpapiere fließen. Bislang wurden diese Mittel allerdings noch nicht in den Haushaltsplänen des Bundestags berücksichtigt. Damit aus der Rentenkasse kein Fass ohne Boden wird, muss die Bundesregierung besser heute als morgen handeln. Dafür ist aber mehr als ein einmaliger Betrag von 10 Mrd. EUR notwendig. Um wirklich einen Entlastungseffekt in der gesetzlichen Rente zu erzielen, muss diese Summe Jahr für Jahr angelegt werden – mindestens.

Noch besser ist der ursprüngliche Vorschlag der FDP zur Aktienrente, der dem schwedischen Modell folgt. In Schweden werden 2,5 Prozentpunkte der Beiträge zur gesetzlichen Rente größtenteils in Aktien angelegt. Die FDP will auf Dauer zwei Prozentpunkte des hiesigen Umlageverfahrens in den Aktienmarkt lenken. Im Jahr 2021 entsprach dies rund 27 Mrd. EUR. Mit diesem Betrag lässt sich Jahr für Jahr ein großer Kapitalstock aufbauen, der dazu beitragen kann, die gesetzliche Rente wieder auf Kurs zu bringen.

### Aktien sparen steuerlich attraktiver machen

Schließlich findet sich unter der Überschrift Altersvorsorge im Koalitionsvertrag die Aussage, dass der Sparerpauschbetrag von derzeit 801 auf 1.000 EUR jährlich angehoben werden soll. Kann die Erhöhung dazu beitragen, dass mehr Bürgerinnen und Bürger mit Aktien für das Alter vorsorgen? Leider nein. Umso wichtiger ist daher der Vorschlag in den Eckpunkten zum Zukunftsfinanzierungsgesetz, einen Steuerfreibetrag für Kursgewinne bei der Veräußerung von Aktien und Aktienfondsanteilen für Privatanleger einzuführen. Da allerdings unklar ist, wie

### Nachsteuerertrag bei jährlichen Sparraten von 1.200 EUR



Quelle: Deutsches Aktieninstitut (Positionspapier, 24. Mai 2022)

hoch dieser Freibetrag sein könnte, wäre die Rückkehr zur Steuerfreiheit von Kursgewinnen nach einer Haltefrist von einem Jahr noch besser. Das zeigen auch unsere Berechnungen zu den finanziellen Auswirkungen der Erhöhung des Sparerpauschbetrags, die wir mit anderen steuerlichen Förderinstrumenten verglichen haben (siehe Abbildung). Zugrunde gelegt wurde ein Sparplan, bei dem Monat für Monat 100 EUR breit gestreut in Aktien über 20 beziehungsweise 30 Jahre investiert werden. Dabei wird eine durchschnittliche Rendite von 6% pro Jahr angenommen.

Die Berechnungen zeigen, dass die Erhöhung des Sparerpauschbetrags kaum einen Effekt hat. Nach 30 Jahren Aktiensparen, also einem Einsatz von 36.000 EUR, ergibt sich für den Sparerpauschbetrag von 1.000 EUR ein Nachsteuerertrag auf diese Ersparnisse von 52.695 EUR. Das sind gerade einmal rund 600 EUR mehr im Vergleich zum Status quo des Sparerpauschbetrags von 801 EUR. Etwas besser schneidet der kumulierte Sparerpauschbetrag ab, bei dem die nicht genutzten Freibeträge eines Jahres in die kommenden Jahre übertragen werden können.

Eine signifikante Vermögensbildungswirkung mit einem Nachsteuerertrag

von 63.429 EUR erzielt hingegen die zusätzliche Steuerfreiheit von Kursgewinnen nach einem Jahr Haltedauer. Gegenüber dem geplanten Sparerpauschbetrag von 1.000 EUR hat der Sparer damit einen zusätzlichen Vorteil von 10.734 EUR.

Einen mit der Steuerfreiheit von Kursgewinnen vergleichbaren Entlastungseffekt erzielen Anlagesparkonten, die beispielsweise in Frankreich, Großbritannien oder Schweden weit verbreitet sind und im Rahmen der Kapitalmarktunion von der Europäischen Kommission diskutiert werden. Anlagesparkonten dienen dem Ansparen eines finanziellen Polsters mit Aktien und anderen Wertpapieren. Die Summen, die so regelmäßig gespart werden können, sind in der Höhe begrenzt. Die erzielten Erträge werden entweder reduziert besteuert oder sind von der Steuer freigestellt.

### FAZIT

Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Altersvorsorge, steuerlicher Rahmen der Aktienanlage – das sind drängende Zukunftsthemen, die trotz der aktuellen geopolitischen Herausforderungen angegangen werden müssen. Die Eckpunkte des Zukunftsfinanzierungsgesetzes bieten hierfür eine hervorragende Basis. ■

# Aussichten könnten nicht besser sein

## Junge Unternehmen entdecken Trend zur Mitarbeiterbeteiligung

Nicht ganz wie im Silicon Valley, aber doch im Trend – wie junge Unternehmen ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Unternehmenserfolg beteiligen. VON **DIRK LAMBACH**

**S**eit gut einem Jahr gelten neue Regelungen bei der Mitarbeiterbeteiligung. Vor allem Start-ups sollten davon profitieren. Doch aus der Szene hagelte es von Anfang an Kritik: Die Änderungen seien realitätsfremd und würden an den Bedürfnissen der jungen Unternehmen vorbeigehen.



### ZUR PERSON

**Dirk Lambach** ist diplomierte Betriebswirt und arbeitet für den Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP in Kassel. Der Verband setzt sich seit 1950 für die Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland ein und bietet Unternehmen eine Plattform für Beratung, Information sowie Erfahrungsaustausch rund um das Thema Mitarbeiterbeteiligung. Mitglieder des gemeinnützigen Vereins sind Unternehmen, die Mitarbeiterbeteiligung praktizieren, sowie Wissenschaftler, Fachexperten und Personalverantwortliche.  
[www.agpev.de](http://www.agpev.de)

Mittlerweile ist es etwas ruhiger um das Thema geworden. Ein Grund dafür ist der Umstand, dass das amerikanische Silicon-Valley-Modell, Beschäftigte am steigenden Unternehmenswert beziehungsweise an einem möglichen Verkaufserlös des Unternehmens zu beteiligen, gesellschafts- und steuerrechtlich hierzulande nicht so einfach umsetzbar ist.

Das liegt im Wesentlichen daran, dass die meisten Entrepreneurere ihre Start-ups, anders als in den USA, in der Regel nicht als Aktiengesellschaften, sondern als GmbHs gründen. Die Beteiligung der Mitarbeitenden durch Übertragung von echten Unternehmensanteilen ist in dieser Form jedoch formal sehr aufwendig und auch aus Sicht der Hauptgesellschafter, zu denen in der Regel auch die Investoren gehören, oft nicht erwünscht, da die so beteiligten Mitarbeitenden direkte Mitbestimmungsrechte in der Gesellschafterversammlung erlangen würden. Hinzu kommen Probleme bei der Wertbestimmung der Anteile sowie deren eingeschränkte Fungibilität.

### Start-ups greifen zumeist auf virtuelle Beteiligungen zurück

Die meisten deutschen Start-ups greifen daher bisher auf virtuelle Beteiligungen zurück, wenn sie Angestellte am Erlös aus dem Verkauf des Unter-

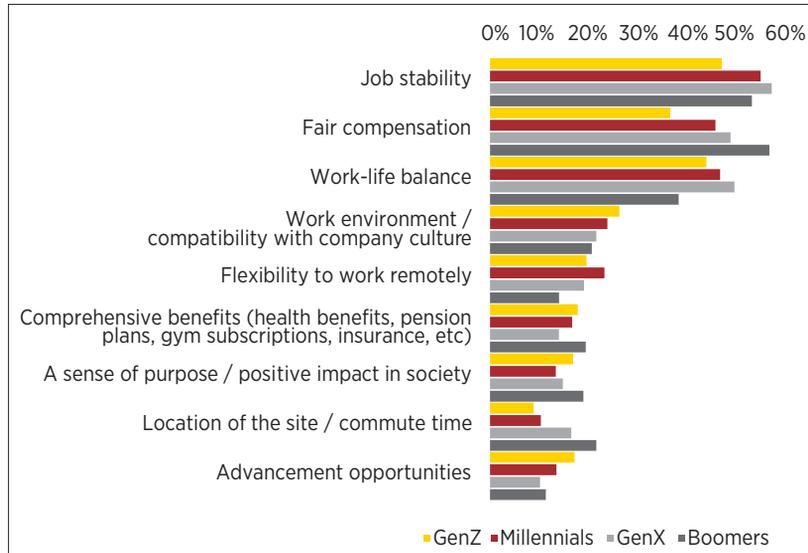
nehmens oder eines Börsengangs beteiligen wollen. Allerdings handelt es sich hierbei nicht um eine Kapital-, sondern lediglich um eine Erfolgsbeteiligung, die als zusätzlicher Gehaltsbestandteil vollständig als Einkommen versteuert werden muss. Die im Rahmen der neuen Regelungen beschlossene Erhöhung des Freibetrags auf 1.440 EUR, die ein Unternehmen als Unternehmensbeteiligung pro Jahr seinen Mitarbeitenden überlassen kann, wirkt bei dieser Form der Mitarbeiterbeteiligung kaum oder gar nicht.

Anwendbar ist die steuerliche Förderung nach § 3,39 EStG ausschließlich auf reale Vermögensbeteiligungen an Unternehmen, wie sie Aktien sowie GmbH-Anteilen oder aber auch Genussrechte und stille Beteiligungen darstellen. Diese sogenannten Mezzaninbeteiligungen haben sich vor allem im Mittelstand und in Familienunternehmen als zentrale Beteiligungsform etabliert, da sie unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens eingeführt werden können und keine Mitbestimmungsrechte der stillen Gesellschafter beziehungsweise der Genussrechtinhaber damit verbunden sind.

### Vor allem junge Menschen zeigen Interesse an Beteiligung

Zunehmend entdecken auch jüngere Tech- oder Softwareunternehmen, die

### Das ist Arbeitnehmern heutzutage wichtig



\*GenZ: age cohort 1997 to 2010; Millennials: age cohort 1981 to 1996; GenX: age cohort 1965 to 1980; Boomers: age cohort 1946 to 1964; Quelle: Allianz Survey on Job Attitudes

über die erste Wachstumsphase hinaus sind und nicht mehr ausschließlich darauf abzielen, ihr Unternehmen zu verkaufen oder mittelfristig an die Börse zu bringen, diese Formen der Mitarbeiterbeteiligung: Denn diese verbinden die vorweg beschriebenen Vorteile mit dem Trend, dass in Deutschland vor allem junge Menschen immer mehr Interesse an einem Beteiligungsprogramm zeigen. Laut einer Umfrage von Economic Research der Allianz würden über 62% in der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen an einem Beteiligungsprogramm teilnehmen, wenn ein entsprechendes Angebot seitens des Arbeitgebers vorhanden wäre.

### Junge Unternehmen entdecken Trend zur Mitarbeiterbeteiligung

Angeht der Fachkräftemangels, der in der IT-Branche besonders dramatisch ist, bietet sich so für Unternehmen die Chance, mit Beteiligungsprogrammen attraktive Gehaltspakete für die junge Generation hoch qualifizierter Bewerber zu schnüren. Am einfachsten lässt sich dies mit den Mezzanin-

beteiligungen realisieren. Sie müssen weder notariell beglaubigt noch ins Handelsregister eingetragen werden und unterliegen auch bei der Vertragsgestaltung kaum Formvorschriften. Ebenso sind die Implementierung und die Verwaltung solcher Programme ohne größere externe Beratungs- beziehungsweise Dienstleistungen möglich.

Ihren Namen haben diese Beteiligungsformen aus der Architektur, da sie als eine Art Zwischengeschoß (Mezzanin) ihre Position in der Bilanz zwischen dem stimmberechtigten Eigenkapital und dem erstrangigen Fremdkapital beziehen. Grundsätzlich handelt es sich bei ihnen nicht um gesellschafts-, sondern um schuldrechtliche Beteiligungen, die je nach Ausgestaltung bilanziell entweder dem Eigen- oder dem Fremdkapital zuzuordnen sind. Da dabei keine Substanzbeteiligung stattfindet, bei der Gesellschaftsanteile übergeben werden, erfolgt die Beteiligung am Unternehmensgewinn ausschließlich über eine erfolgsabhängige Verzinsung. Eine Beteiligung am

Wertzuwachs oder auch am Wertverlust der Unternehmen, wie es etwa bei Aktien der Fall ist, ist nicht gegeben.

Im speziellen Fall der stillen Beteiligung handelt es sich um eine sogenannte Innengesellschaft, die nicht nach außen in Erscheinung tritt. Rechtlich geregelt ist sie im Handelsgesetzbuch §§ 230 ff. Stille Gesellschafter haben keinen Einfluss auf die Entscheidungen der Geschäftsführung, erhalten jedoch einen Anspruch auf eine Gewinnbeteiligung sowie Informations- und Kontrollrechte. Bei Genussrechten entfallen auch die Informationsrechte. Im Gegensatz zu stillen Beteiligungen können diese allerdings in sogenannten Genusscheinen als Wertpapier verbrieft werden, womit sie bei Erfüllung entsprechender Voraussetzungen an der Börse handelbar sind. Sie werden daher auch gerne als die kleine Schwester der Aktie bezeichnet.

### FAZIT

Der große Traum des Silicon Valley, alle Beschäftigten durch den Erwerb von Unternehmensanteilen an der möglichen erfolgreichen Wertentwicklung vom Start-up zum „Einhorn“ teilhaben zu lassen, lässt sich in Deutschland nicht vergleichbar umsetzen. Dennoch bieten die bei uns praktizierten Beteiligungsformen andere attraktive Möglichkeiten, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Teil des Unternehmens am wirtschaftlichen Erfolg zu beteiligen und sie somit an das Unternehmen zu binden beziehungsweise für das Unternehmen zu begeistern. Zentral ist hierbei der steuerliche Freibetrag, der nach Ankündigung der Bundesregierung nochmals erhöht werden soll, nachdem er bereits im vergangenen Jahr von 360 auf 1.440 EUR angehoben worden ist. Für die Mitarbeiterbeteiligung könnten die Aussichten nicht besser sein. Immer mehr junge Unternehmen entdecken diesen Trend auch für sich. ■

# Neue Impulse für mehr Beteiligung

## Unternehmerisches Denken auf allen Ebenen fördern

Wirtschaft und Technik sollen mit ihren Herausforderungen und Errungenschaften die Gesellschaft nicht spalten, sondern zusammenführen und sie auf diese Weise auch produktiv, innovativ und „fit für die Zukunft“ machen. In der Mitarbeiterbeteiligung kommt dieser integrierende Ansatz geradezu idealtypisch zum Ausdruck. VON **DR. NICOLE HOFFMEISTER-KRAUT**

**D**as tragende Prinzip der sozialen und neuerdings auch der sozial-ökologischen Marktwirtschaft heißt Teilhabe. Möglichst viele Bürgerinnen und Bürger sollen vom wirtschaftlichen Erfolg profitieren – aber auch möglichst viele sollen daran mitwirken. Auf diese Weise sollen individuelles Leistungsstreben und das Postulat des sozialen Ausgleichs miteinander versöhnt werden. Damit sollen wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt einhergehen. Der ökonomische Erfolg soll zum gemeinsam-verbindenden Interesse einer ganzen Gesellschaft werden. So lautet die Theorie – und sie hat sich in

den vergangenen Jahrzehnten durchaus auch praktisch bewährt.

### **Mitarbeiterbeteiligung Synonym für integrativen Ansatz**

Die sozial-ökologische Marktwirtschaft betont also ausdrücklich den integrierenden Aspekt wirtschaftlicher Aktivitäten, allerdings ohne den Wettbewerbsgedanken zu missachten. Im Ergebnis sollen Wirtschaft und Technik mit ihren Herausforderungen und Errungenschaften die Gesellschaft nicht spalten, sondern zusammenführen und sie auf diese Weise auch produktiv, innovativ und „fit für die Zukunft“ machen. In der Mitarbeiterbeteiligung kommt nun dieser integrierende Ansatz geradezu idealtypisch zum Ausdruck. Der Mitarbeiter ist gleichzeitig Mitunternehmer und damit unmittelbar am Erfolg beteiligt. Es verwundert nicht, dass diese Konstellation von bürgerlichen Ökonomen, so beispielsweise vom Schwaben Friedrich List, tatsächlich bereits in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts diskutiert und propagiert wurde.

Gleichwohl sollte man sich die Sache nicht allzu romantisch vorstellen – schließlich heißt Beteiligung am Gewinn auch unmittelbare Beteiligung am unternehmerischen Risiko. Neben dem Arbeitsplatz kann auch eingesetztes Kapital verloren gehen. Das will wohl-

überlegt sein. So wird diese Form der „Erfolgsbeteiligung“ immer nur eine unter mehreren und nicht unbedingt die „massentauglichste“ sein. Dennoch ist es nicht zu viel gesagt, wenn man behauptet, dass sie gerade jetzt wieder zunehmende Bedeutung erlangt – und das nicht nur in einzelnen wirtschaftlichen Nischen.

### **Konzept der Mitarbeiterbeteiligung stärken und ausbauen**

Wir leben in einer Zeit der wirtschaftlich-technischen Transformation. Flexibilität und Innovationskraft entscheiden über unseren Erfolg von morgen. Die ökologischen Anforderungen machen neue Formen des Wirtschaftens nötig. Mit fortschreitender Digitalisierung ändern sich nicht nur einzelne Verfahren, sondern werden komplette Wertschöpfungsketten neu strukturiert. Konsumgewohnheiten ändern sich mitunter ebenso rasant. Selten war so viel „schöpferische Zerstörung“ (Joseph Schumpeter) am Werk. Selten war so viel innovatives Unternehmertum gefordert, um neue Geschäftsmodelle zu entwickeln und neuartige Märkte zu erschließen.

Mit anderen Worten: Die neuen Zeiten erfordern viel unternehmerisches Denken, auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, im Grunde von unse-

Foto: © Martin Stollberg



#### **ZUR PERSON**

**Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut** (CDU) ist seit 2016 Wirtschaftsministerin in Baden-Württemberg. Seit Mai 2021 lautet der Ressortzuschnitt im Kabinett Kretschmann III Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus.  
[www.wm.baden-wuerttemberg.de](http://www.wm.baden-wuerttemberg.de)

rer Gesellschaft insgesamt. Nicht umsonst war es den Begründern der sozialen Marktwirtschaft so wichtig, dass die gesamte Wirtschaft (übrigens auch die Landwirtschaft) von einem breiten Mittelstand getragen wird. Unternehmerisches und dezidiert ökonomisches Denken darf keine Außenseiterposition werden, nicht in der Gesellschaft und schon gar nicht in den Betrieben selbst. Auch und gerade deshalb sollten wir das Konzept der Mitarbeiterbeteiligung, wo immer es sich anbietet, stärken und weiter ausbauen.

Nun hat das Bundeswirtschaftsministerium vor Kurzem einen Entwurf für eine neue Start-up-Strategie vorgelegt. Darin wird unter anderem die Mitarbeiterkapitalbeteiligung als zentrales Instrument zur Gewinnung ausländischer Talente bezeichnet. Zugleich wird bei den gegenwärtigen rechtlichen Rahmenbedingungen Verbesserungsbedarf konstatiert. Ich begrüße diesen Vorstoß, sehe aber nicht, warum zum Beispiel steuerliche Erleichterungen von Mitarbeiterbeteiligungen auf Start-ups beschränkt sein sollten. Zwar sind sie in der Tat gerade für Start-ups ein wichtiges Element, um Mitarbeiter zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden – die Einführung einer allgemeinen vorläufigen Nichtbesteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen an Unternehmen aller Größenklassen und jeden Alters wäre jedoch nicht nur ein starkes Signal für mehr wirtschaftliche Teilhabe, sondern würde zugleich auch beihilferechtliche Bedenken ausräumen, die immer

”

Der ökonomische Erfolg soll zum gemeinsam-verbindenden Interesse einer ganzen Gesellschaft werden.

wieder gegen eine einseitige Bevorzugung von jungen Unternehmen vorgebracht werden. Darüber hinaus kann ich mir eine Gleichbehandlung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im Sozialversicherungs- wie im Steuerrecht sehr gut vorstellen, also einen vorläufigen Aufschub der Beitragserhebung analog zur steuerlichen Begünstigung.

### Vermögensbeteiligung muss Zusatzangebot sein

Momentan gibt es für die Steuerbeziehungsweise Beitragsbefreiung insbesondere zwei sehr restriktive Voraussetzungen. Zum einen muss bislang in ein entsprechendes Beteiligungsprogramm eines Unternehmens

jeder einzelne Mitarbeiter und jede einzelne Mitarbeiterin – von der Ingenieurin bis zum Pförtner – mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr zwingend einbezogen werden, damit die Steuerbefreiung überhaupt greifen kann. Für die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ist es zudem erforderlich, dass die Vermögensbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Zusatzangebot gewährt wird, das heißt für den einzelnen Mitarbeiter freiwillig ist. Vor allem der zwingende Einbezug aller Mitarbeiter ist ein wesentlicher Grund dafür, dass die Steuerbefreiung in der Praxis noch zu selten genutzt wird, denn häufig wollen oder können Arbeitgeber schlicht nicht allen Mitarbeitern eine Beteiligung am Unternehmen anbieten – und sicherlich sind Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nicht schon deshalb weniger förderungswürdig, weil sie nur einem Teil der Beschäftigten offenstehen. Ein Wegfall solcher Restriktionen könnte also dem Instrument der Mitarbeiterbeteiligung zu wesentlich mehr Attraktivität verhelfen.

Es ist nicht so, dass sich bei den Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in der jüngeren Vergangenheit nichts getan hätte. Vergangenes Jahr etwa hat der Gesetzgeber durchaus substantielle steuerliche Verbesserungen auf den Weg gebracht: So wurde mit dem Fondsstandortgesetz der Freibetrag auf 1.440 EUR vervierfacht. Erst mit einer nochmaligen deutlichen Anhebung aber, zum Beispiel einer Verdopplung, würde er sich auf dem international üblichen Niveau bewegen.

### FAZIT

Es besteht also genügend Handlungsbedarf. Wenn wir die wirtschaftliche Teilhabe verbessern, das unternehmerische Denken stärken und den Standort Deutschland auch im internationalen Vergleich attraktiver machen wollen, sollten wir jetzt die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen – und zwar für alle Unternehmen – noch einmal deutlich verbessern. ■

Foto: © Martin Stollberg



Ministerin Hoffmeister-Kraut während eines Betriebsbesuchs: ökonomischer Erfolg für alle als verbindendes Interesse.

# Internationale Programme – wie man sie richtig ausrollt

## Programme in Deutschland als auch international beliebtes und wichtiges Instrument

Neben der Einführung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms in Deutschland ist insbesondere das Ausrollen eines internationalen Mitarbeiterbeteiligungsprogramms für viele Unternehmen der nächste Schritt. Dabei sind gewisse steuerliche und rechtliche Herausforderungen zu beachten. VON **GORDON RÖSCH, WOLFGANG HARDT, PHILIPP BASTIAN BEKEMEIER** UND **FÁBIO DA ROCHA NEVES**

**M**itarbeiterbeteiligungsprogramme werden immer beliebter und stellen ein wichtiges Instrument für einen Gleichlauf der Interessen von Aktionären und Mitarbei-

tern dar. Sie lassen Mitarbeiter finanziell am Unternehmenserfolg teilhaben und erhöhen die Attraktivität der Unternehmen als Arbeitgeber. Die weiterhin zunehmende Bedeutung der Mitarbeiterbeteiligung bekräftigte zuletzt die Rechtsentwicklung im internationalen Umfeld. So wurde beispielsweise in diesem Jahr in Österreich eine neue steuerliche Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen eingeführt. In der Praxis hat sich bei der Implementierung von Mitarbeiterbeteiligungen ein Vorgehen in nachfolgenden fünf Phasen bewährt.

In Deutschland ist die Klärung der Frage der Aktienherkunft oder die Erfüllung der Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des steuerlichen Freibetrags nach § 3 Nr. 39 EStG<sup>1</sup> entscheidend für die Umsetzung und den Erfolg eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms. Dabei erhöht eine globale Implementierung die Komplexität und stellt das gewährende Unternehmen beziehungsweise die lokalen Konzerngesellschaften vor Herausforderungen, die sich in der Regel mit ausreichend zeitlichem Vorlauf und ein-

schlägiger Erfahrung bewältigen lassen. Allerdings variiert der Aufwand von Land zu Land stark.

### Steuerliche Herausforderungen von Programmen im internationalen Kontext

Im internationalen Kontext sind mit Blick auf die Arbeitnehmer insbesondere länderspezifische Anforderungen einer steuerlichen Privilegierung als auch die Erreichung eines Betriebsausgabenabzugs entscheidende Stellenschrauben. Beispielsweise bestehen im Vereinigten Königreich oder in Frankreich steuerliche Begünstigungen für qualifizierte Mitarbeiterbeteiligungspläne. Dabei ist zu beachten, dass dafür neben bestimmten Anforderungen an das Plandesign (zum Beispiel Kreis der begünstigten Mitarbeiter, Grenzen des Investments) oftmals eine spezielle Umsetzung mit einer zeitbezogenen (gesperrten) Verwahrung der erhaltenen Anteile in einem gesonderten Depot erforderlich ist.

In bestimmten Ländern ist ein steuerlicher Betriebsausgabenabzug grundsätzlich auch ohne Vereinbarung zur Kostentragung möglich (etwa in den USA). In der Mehrzahl der Länder wird allerdings eine schriftliche →



#### ZU DEN PERSONEN

**Gordon Rösch** ist Partner bei der Ernst & Young GmbH. Er leitet den Bereich Global Equity und berät Unternehmen bei der Implementierung und Betreuung ihrer Mitarbeiterbeteiligungsprogramme. Er ist Mitglied des DACH Chapters der Global Equity Organization (GEO).

**Wolfgang Hardt** ist Partner bei der Ernst & Young Law GmbH. Er berät seit mehr als 17 Jahren Unternehmen bei der rechtlichen Implementierung und Betreuung ihrer (weltweiten) Mitarbeiterbeteiligungsprogramme.

**Philipp Bastian Bekemeier** ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Senior Associate bei der Ernst & Young Law GmbH.

**Fábio da Rocha Neves** ist Senior Consultant bei der Ernst & Young GmbH im Bereich Global Equity.

[www.ey.com](http://www.ey.com)

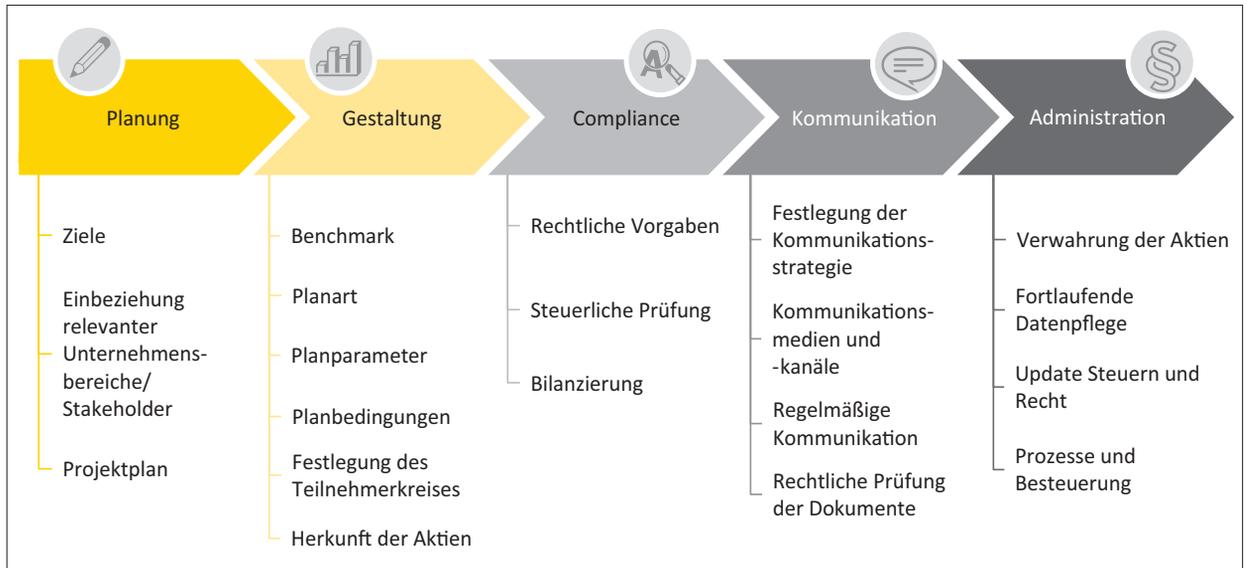
<sup>1</sup> Vgl. GoingPublic Spezial „Mitarbeiterbeteiligung 2021“, November 2021, S. 16 ff.



+ BEST PRACTICE

Marktführende, innovative High-End Beratung zu  
M&A | Private Equity | VC | Corporate | Capital Markets  
Tax | Private Funds | Real Estate | Private Clients

## Schema der fünf Phasen der Mitarbeiterbeteiligung



Quelle: EY

(Rahmen-)Vereinbarung über die Weiterverrechnung der als Betriebsausgaben geltend zu machenden Kosten zwischen den beteiligten Unternehmen empfohlen, um einen steuerlichen Betriebsausgabenabzug zu ermöglichen. Nicht zuletzt ist dabei ebenfalls zu beachten, dass die Aktienherkunft einen Einfluss auf den steuerlichen Betriebsausgabenabzug haben beziehungsweise bei neu ausgegebenen Aktien ein Betriebsausgabenabzug versagt werden kann. Bei Überlegungen zur Struktur der Kostentragung sollte dabei beachtet werden, dass diese auch einen Einfluss auf etwaige lokale Lohnsteuerverpflichtungen haben kann.

### Rechtliche Herausforderungen in Form des Datenschutzes

Aus rechtlicher Sicht sind unter anderem lokale datenschutzrechtliche Anforderungen zu beachten. Während in der EU die DSGVO einheitliche Grundsätze hinsichtlich des Transfers und/oder der Verarbeitung der persönlichen Daten der Mitarbeiter festlegt, bestehen außerhalb der EU unterschiedliche Regelungen. In Marokko muss beispielsweise

ein solcher Transfer beziehungsweise eine Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten mit der zuständigen Datenschutzbehörde abgestimmt werden.

### Wertpapierrechtliche und kapitalmarktrechtliche Herausforderungen im internationalen Kontext

Anforderungen an die Devisenkontrolle oder an das lokale Kapitalmarktrecht mit einhergehenden Notifizierungen oder Registrierungen bestehen in zahlreichen Ländern. So sind in China umfassende Devisenkontrollvorschriften einzuhalten und das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm bei den zuständigen Behörden in einem mehrstufigen Verfahren zu registrieren (sogenannte SAFE-Registrierung). Auch ist eine steuerliche Registrierung erfahrungsgemäß notwendig, wobei diese in allen relevanten Tax-Distrikten gemacht werden muss, in denen das Unternehmen zumindest eine teilnehmende Tochtergesellschaft vorweist. Je nach lokaler Praxis können verschiedene Anforderungen an Dokumente/Informationen bestehen. Teilweise verlangen Behörden auch eine Anpassung des zugrunde

liegenden Plans, beispielsweise dass Aktien innerhalb von sechs Monaten nach Ausscheiden veräußert werden müssen. Auch in Indonesien besteht aufgrund von kapitalmarktrechtlichen Anforderungen oftmals eine Registrierungspflicht bei der Finanzaufsichtsbehörde (OJK). Erfahrungsgemäß birgt die Behördenkommunikation gewisse Herausforderungen. Ein Ausrollen des Plans ohne die Einwilligung der Finanzaufsichtsbehörde ist bußgeldbewährt nicht zulässig.

### FAZIT

Die Beachtung der unterschiedlichen internationalen Herausforderungen ist elementar für den Erfolg von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen. Compliance stellt einen wesentlichen Faktor für die Umsetzung von internationalen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen dar. Nichtsdestoweniger sind die Herausforderungen zu bewältigen, wenn man diese im Vorfeld identifiziert, beispielsweise durch entsprechende Länderstudien. Dadurch lassen sich die relevanten Anforderungen früh erkennen und der Zeitplan beschleunigen. ■



#TRANSFORMTHEEVERYDAY

# Siemens. Das sind wir alle.

Mit unseren Belegschaftsaktienprogrammen beteiligen wir unsere Mitarbeitenden an unserem Unternehmen.

Damit fördern wir Vielfalt, Inklusion und Gemeinschaft – für ein Gefühl der Zugehörigkeit.

[siemens.com/investor/de](https://www.siemens.com/investor/de)

**SIEMENS**

# Internationaler Vergleich zeigt erheblichen Nachholbedarf

## Verbesserung der Rahmenbedingungen zeitnah umsetzen

Gewinnbeteiligung versus echte Kapitalbeteiligung: Warum es langfristig Vorteile bringen kann, Mitarbeiter zu Mitunternehmern zu machen. VON **ALIX WINTERHALDER, VERENA PRÉGARDIEN** UND **SOTIRIA TOLIOU**

**M**itarbeiterbeteiligungsprogramme (MAB) zielen auf eine Vermögensbildung der Mitarbeiter und deren Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ab. Ein steigender Unternehmenswert ist damit nicht nur im Sinne der Investoren, sondern auch der Beschäftigten. MAB sind für Unternehmen jedweder Größe ein effektives Instrument im Wettbewerb um hoch qualifizierte Talente und zur Stärkung der Bindung der Mitarbeiter an ihr Unternehmen. Im Start-up-Bereich als Motor der unternehmerischen Entwicklung eines Landes sind MAB der zentrale Schlüs-

sel für die Entwicklung eines dynamischen Start-up-Ökosystems wie beispielsweise im Silicon Valley.

Die reine Gewinnbeteiligung ist in Europa stärker verbreitet als die Kapitalbeteiligung. Allerdings kommen die intendierten Anreize bei einer Teilhabe an den Entscheidungsprozessen über die Einräumung von Gesellschaftsanteilen stärker zum Tragen. Eine derartige Mitarbeiterbindung kann auch im späteren Lebenszyklus eines Unternehmens hilfreich sein, so bei Nachfolge- und Übernahmesituationen.

### Angelsächsischer Raum in Vorreiterrolle

Im internationalen Ländervergleich unterscheiden sich die rechtlichen Rahmenbedingungen von MAB erheblich, wobei dies den länderspezifischen historisch-ökonomischen Entwicklungen geschuldet ist, wie in der Studie im Auftrag des BMWi: „Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland und Europa – Entwicklungsperspektiven“ unter anderem Lowitsch et al. 2020 für Europa umfassend dargestellt. Die große Risikobereitschaft, die attraktiven Exitmöglichkeiten und die flexiblen arbeitsrechtlichen Regelungen haben in den USA zur positiven Entwicklung von MAB beigetragen. Auch in Großbritannien wurden bereits 1978 erste steuerliche Anreize für die

Beteiligung von Mitarbeitern geschaffen. Viele kontinentaleuropäische Unternehmen hingegen stehen MAB skeptisch gegenüber, insbesondere in Form von echten Kapitalbeteiligungen oder Optionen hierauf, was beispielsweise in Deutschland auf einen Mangel an Unternehmergeist und Social Capital zurückgeführt wird.

Es gibt derzeit weder auf EU-Ebene noch darüber hinaus harmonisierte Regelungen zur Einführung von MAB. Daher sind regelmäßig Länderstudien erforderlich, sofern MAB bei internationalen Unternehmen aufgesetzt werden sollen. Ihre grenzüberschreitende Einführung ist komplex und ressourcenaufwendig. In der Regel werden für die einzelnen Länderstandorte adaptierte Programme aufgesetzt, so zum Beispiel als Unterbeteiligungsprogramm oder durch Tochtergesellschaften vor Ort.

### Beste Rahmenbedingungen in baltischen Staaten

Deutschland nimmt im internationalen Vergleich nach dem Ranking von Index Ventures zum Venture-Capital-(VC)-Bereich den vorletzten Platz im Hinblick auf Rahmenbedingungen für MAB ein. Auch die Einführung des Besteuerungsaufschubs bei der Einräumung echter Anteile nach § 19a EStG anno 2021 habe daran nichts geändert, so Dominic Jacquesson von Index Ven-



#### ZU DEN PERSONEN

**Alix Winterhalder** und **Verena Prégardien** sind Rechtsanwältinnen der Sozietät WEITNAUER in München. Sie beraten bei Investments im VC-Bereich auf Fonds- und Portfolioebene und dabei insbesondere der Mitarbeiterbeteiligung. **Sotiria Toliou** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei WEITNAUER. [www.weitnauer.net](http://www.weitnauer.net)

tures, die Attraktivität des deutschen Regimes für MAB sei nicht signifikant erhöht worden. Auf den ersten Plätzen liegen die baltischen Staaten. Auslöser für die Verbesserung der Rahmenbedingungen dort war ein Projekt der Europäischen Kommission 2017/2018 zur Erforschung und Unterstützung der MAB in der Region.

Die Gesamtschau ergibt, dass im nicht-deutschen Ausland für Mittelstand und Start-ups üblicherweise Anteilsoptionen eingesetzt werden, so auch WEITNAUER (2022): International Venture Capital Terms, C.H.Beck. Vesting-Perioden und Leaver-Fälle können so ohne Anteilsübertragungen abgebildet werden. Der Ausübungspreis kann auf den Anteilswert zum Zeitpunkt der Optionseinräumung festgesetzt werden, um steuerliche Vorteile zu nutzen.

Übliches Programm in den USA ist die Gewährung von Optionen auf echte Anteile durch „Incentive Stock Options“

(ISO). Unternehmen können sich auf Bewertungsgutachten zum Marktwert der Stammanteile von unabhängigen Dritten stützen, Abschnitt 409A IRC (Internal Revenue Code). Ein reduzierter Ausübungspreis wird so von den Steuerbehörden anerkannt. Die Wertschöpfung unterliegt der Kapitalertragsteuer. Die Übertragung von Anteilen ist nicht formbedürftig. Eine „hausinterne“ Unternehmensnachfolge wird über spezielle ESOP-Fonds für Mitarbeiter ermöglicht, die einen internen Markt zum Kauf und Verkauf von Anteilen des Unternehmens schaffen.

### Teurere Lohnbesteuerung nachteilig

Bei Start-ups, die in Deutschland, Österreich und Spanien typischerweise als GmbH oder ähnliche Rechtsformen auftreten, werden Mitarbeitern mangels Alternativen virtuelle Beteiligungen angeboten. Die Besteuerung erfolgt

damit als (teurere) Lohnbesteuerung zum Zuflusszeitpunkt. Es existiert kein einfaches, verlässliches Bewertungsverfahren. Da für Start-ups mangels Marktreife die gängigen Bewertungsverfahren nicht anwendbar sind, stellen sie üblicherweise auf die letzte Finanzierungsrunde ab. Nicht börsennotierte mittelständische Unternehmen weichen beispielsweise auf stille Beteiligungen als MAB aus. In börsennotierten AGs sind Aktien-(Options-) Programme verbreitet. Übertragungen von GmbH-Anteilen sind beurkundungspflichtig, daher bürokratisch und die Anteile wenig fungibel. Das österreichische Mitarbeiterbeteiligungsstiftungsgesetz ermöglicht die Bildung eines Kernaktionärs mit einheitlicher Stimmrechtsausübung zur Verhinderung feindlicher Übernahmen.

In Großbritannien wurde mit dem Enterprise-Management-Incentives-(EMI-)Programm ein Anteilsopti- →

## P R I O R   K A P I T A L M A R K T K O N F E R E N Z E N



### Treffen Sie Investoren, die Sie (noch) nicht kennen...

Die **Prior Kapitalmarktkonferenzen** bringen Unternehmen mit professionellen Investoren wie *family offices*, *Vermögensverwalter* oder *Fondsmanager* zusammen. Darüberhinaus sind Multiplikatoren wie Analysten und ausgewählte Finanzpresse vertreten. Kurzum mein persönliches Netzwerk aus 30 Jahren als Börsenjournalist. Den Unternehmen stehen 30 Minuten für Ihre Präsentation zur Verfügung, in denen sie Investoren über Geschäftsmodell, Strategie und die aktuelle Entwicklung informieren können. Darüberhinaus vermitteln wir Einzelgespräche (1on1). In Kaffeepausen und beim *get together* zum Anschluß des Konferenztages ergibt sich die Möglichkeit zu zwanglosen Kontakten. Die Konferenzsprache ist Deutsch. Die nächste Konferenz findet statt am Mittwoch, 21. September 2022. Interessenten melden sich bitte unter [guenther@prior.de](mailto:guenther@prior.de). Der Konferenzort am **Privatflugplatz Frankfurt Egelsbach** ist mit der Bahn, dem eigenen Auto oder dem Flugzeug (Flughafen Frankfurt) gut zu erreichen.

An den Prior Kapitalmarktkonferenzen haben bereits einige hundert Unternehmen teilgenommen. Unsere Veranstaltungen sind ein effektives Mittel zur wirkungsvollen Kapitalmarktkommunikation mit dem Ziel, eine angemessene Unternehmensbewertung zu erreichen und mehr Liquidität in die Aktie zu bringen. Eine Teilnahme macht sich durch neue Kontakte zu Investoren und Multiplikatoren schnell bezahlt.

onsprogramm für kleine Unternehmen geschaffen, bei dem der Wertzuwachs der Anteile bei ihrer Veräußerung der Kapitalertragsteuer unterliegt. Das Unternehmen kann eine gesicherte Bewertung mit der Steuerbehörde vor der Gewährung der Optionen vereinbaren. Bei Ausübung und Ausgabe der Optionen fallen keine Einkommensteuer oder Sozialversicherungsbeiträge an. Eine Übertragung von Anteilen ist nicht formbedürftig. Alternativ ist die Gewährung von „Hurdle Shares“ möglich. Hurdle Shares sind eine eigene Anteilsklasse, die nur im Falle einer Wertsteigerung des Unternehmens über einem bestimmten Schwellenwert einen Gewinnanspruch für die Inhaber begründen. Besteuert wird der Kapitalertrag aus dem Anteilsverkauf. Nachfolgesituationen wird mit dem Employee Ownership Trust (EOT) begegnet. Hierbei wird Kapitalertragsteuerbefreiung gewährt, wenn eine Mehrheitsbeteiligung an einem Unternehmen auf eine MAB-Treuhandgesellschaft übertragen wird.

In Lettland, Estland und Litauen können die Mitarbeiter nach einer Mindesthaltedauer ihre Optionen ausüben und der Erlös aus dem Verkauf der Anteile wird begünstigt besteuert. Ausübungspreis kann der Nominalwert sein, ohne dass bei der Gewährung der Option eine Steuer anfällt. Die Differenz zwischen dem Verkaufs- und dem Ausübungspreis wird in Estland als Einkommen und in Lettland und Litauen als Kapitalertrag besteuert. In Estland wurde 2020 die notarielle Beurkundung bei Übertragung von Anteilen abgeschafft.

In Frankreich bietet das Anteilsoptionsprogramm „Bons de souscription de parts de créateur d'entreprise“ (BSPCE) die günstigsten Konditionen für Start-ups. Beim Verkauf der Anteile fällt auf die Differenz zwischen Verkaufs- und Erwerbspreis Lohnsteuer an. Für größere Unternehmen gibt es Restricted Stock Units (RSU oder AGA). Nach einer

### Ranking Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungsprogramme

Land	Zahl
Estland	30
Israel	27
Kanada	27
Vereinigtes Königreich	25
Portugal	24
Frankreich	24
USA	24
Polen	23
Italien	22
Schweden	21
Irland	20
Australien	16
Dänemark	15
Niederlande	15
Schweiz	14
Norwegen	14
Tschechien	14
Finnland	13
Österreich	13
Spanien	11
Deutschland	10
Belgien	10

Quelle: Weitnauer

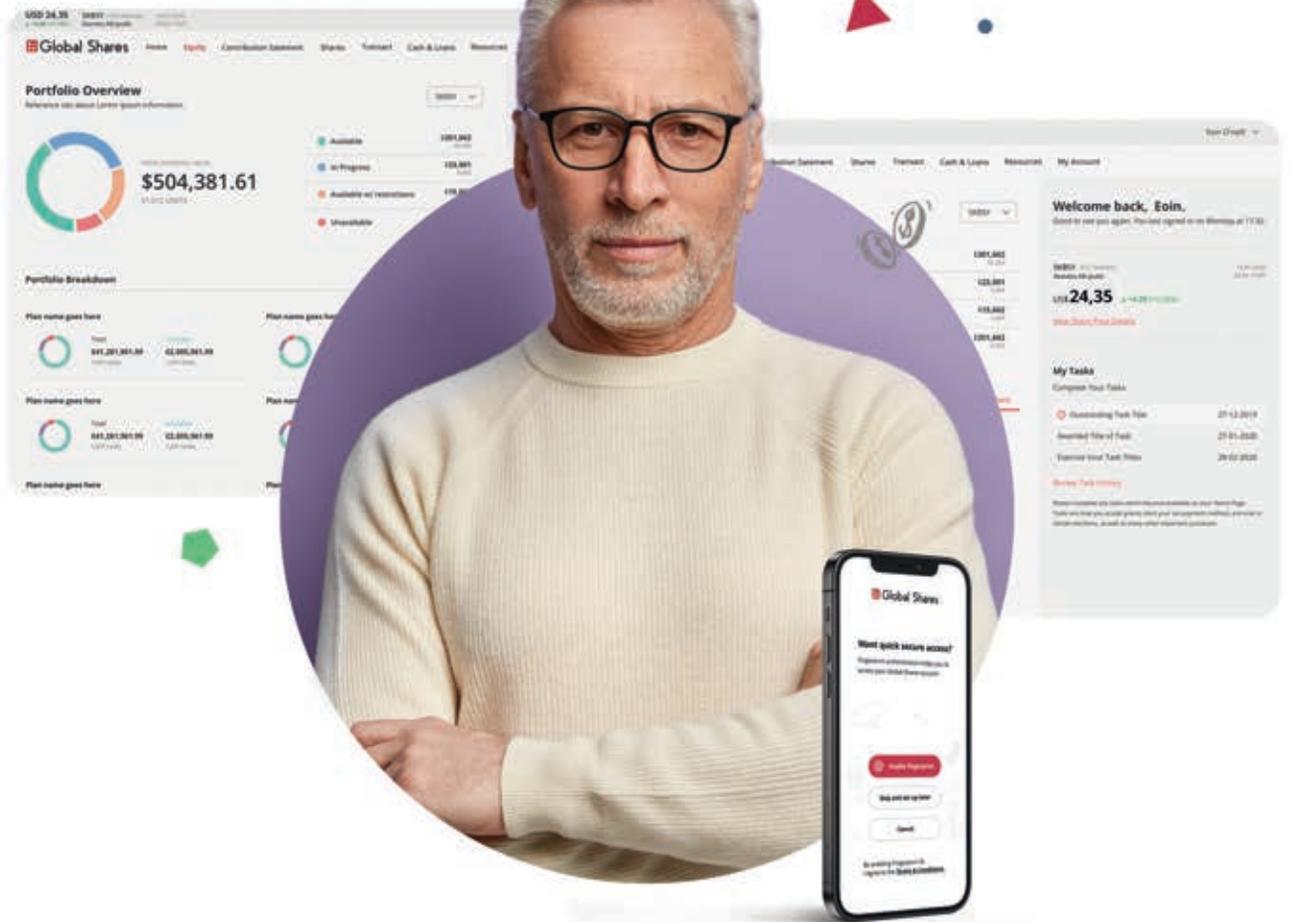
Mindesthaltedauer der Aktien können Mitarbeiter diese zu einem reduzierten Preis erwerben. Es existieren gesetzliche Bewertungsregeln, etwa die Berücksichtigung von Bewertungsabschlägen aufgrund abweichender Ausgestaltung von Anteilsklassen. Mit der „société par actions simplifiée“ (SAS) wurde eine Kapitalgesellschaft geschaffen, die eine beurkundungsfreie Übertragung von Anteilen ermöglicht. Als Nachfolgevehikel steht die FCPE de Reprise (Fonds für die Übernahme durch Arbeitnehmer) zur Verfügung.

Die Analyse der verschiedenen Ländermodelle kann sowohl dem Gesetzgeber als auch dem Rechtsanwender Impulse und Anregungen für die

Gestaltung von MAB geben. Die European Startup Nations Alliance (ESNA) hat zum Ziel, Standards für Start-ups aus Best-Practice-Fällen der Mitgliedsländer zu entwickeln. Schwerpunkt für MAB liegt auf regulatorischen Verbesserungen für Anteilsoptionen. Als Ziele werden eine Endbesteuerung aus Kapitalertrag sowie die Möglichkeit der Ausgabe von Optionen auf stimmrechtslose Anteile genannt. Dem Entwurf des BMWi für eine Start-up-Strategie, der unter anderem eine Überprüfung des Anwendungsbereichs des § 19a EStG, insbesondere auch des Besteuerungsaufschubs bis zum Ende der zwölfjährigen Haltefrist und zu einem Arbeitgeberwechsel vorsieht, fehlt es noch an Klarheit im Hinblick auf die Schaffung einer MAB-Form, die einfach und rechtssicher nur einer Endbesteuerung nach Kapitalertragsteuer unterliegt. Ferner sollte der Anwendungsbereich über kleine KMU bis in den Mittelstand reichen und Erleichterungen bei der Anteilsübertragung und Verlässlichkeit in Bewertungsfragen geschaffen werden.

### FAZIT

Ländern wie Deutschland, Österreich und Spanien ist dringend anzuraten, ihre Rahmenbedingungen so zu ändern, dass auch im Mittelstand und bei Start-ups MAB über die Gewährung von Optionen auf echte Anteile gängiges Modell werden können, um den volkswirtschaftlich elementaren Anreizen von MAB gerecht zu werden. Die Dringlichkeit wird verstärkt vom Fachkräftemangel und den hohen Personalkosten, mit denen deutsche Start-ups belastet sind. Deutschland sollte sich auch an den erprobten Nachfolge-Modellen in anderen Ländern orientieren und Modelle zur Etablierung von Treuhandstrukturen, Stiftungen oder Zweckgesellschaften entwickeln. Entsprechende Anreize würden dem Erhalt der erfolgreichen (Familien-) Unternehmerkultur in Deutschland dienen. ■



# Mitarbeiterbeteiligung, einfach gemacht.

 **Global Shares**  
Employee ownership, simplified.

[www.globalshares.com](http://www.globalshares.com)

# ESG-Kriterien in langfristigen Vergütungsplänen

## Wie umgehen mit Zielkonflikten?

Die Häufigkeit der Integration von ESG in Vergütungsplänen variiert je nach Branche erheblich – insgesamt ist aber eine deutliche Zunahme zu beobachten.

VON DR. AXEL MAY UND CLAUDIA WÜRSTLE

**S**takeholder verlangen von Unternehmen zunehmend mehr Engagement, um Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit zu erzielen. Gleichzeitig steigt der regulatorische Druck. Zum Beispiel ist mit der Umset-

zung von ARUG II die Vergütungsstruktur bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten. Während einige Unternehmen erst damit beginnen, Nachhaltigkeitsmaßnahmen zu ergreifen, haben verschiedene Investoren und Stimmrechtsberater bereits ihren Unmut über die Ambitionsniveaus von Nachhaltigkeitsplänen zum Ausdruck gebracht.

### ESG in der Vergütung: ein zunehmender Trend

Eine Möglichkeit, Engagement gegenüber internen und externen Stakeholdern zu zeigen und Kritik in Bezug auf „Greenwashing“ und mangelnde Glaubwürdigkeit zu vermeiden, ist die Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-(ESG-)Kriterien bei Vergütungsentscheidungen von Führungskräften. In der Tat integrieren Unternehmen zunehmend ESG-Themen in kurzfristigen Vergütungsplänen (sogenannte Short-Term Incentives; STI).

Eine aktuelle Studie der von HCM geleiteten Global Governance and Executive Compensation Group (GECN) zeigt, dass 71% der über 500 untersuchten internationalen Unternehmen ESG in ihrem STI berücksichtigen (Vorjahr: 66%). Im internationalen Vergleich sind börsennotierte deutsche Unternehmen bereits recht fortschrittlich. So haben 87% der DAX Unternehmen ESG-Krite-

rien in die Vergütung integriert. 67% der Unternehmen berücksichtigen diese Themen dabei im STI. Die durchschnittliche Gewichtung von ESG-Kriterien innerhalb des STI liegt bei 25% in Deutschland und international bei 28%.

Die Häufigkeit der Integration von ESG in Vergütungsplänen kann jedoch je nach Branche erheblich variieren. Während ESG-Kriterien beispielsweise im Rohstoff-, Finanz-, Versorgungs- und Energiesektor sehr häufig zu finden sind (circa 90%), werden sie in der Konsumgüter- oder IT-Branche noch deutlich seltener genutzt (nur circa 55%).

Angesichts der unterschiedlichen ESG-Schwerpunkte und Herausforderungen der Unternehmen sowie der jeweiligen Branche variieren auch die ESG-Kriterien erheblich. Weltweit gehören soziale Kriterien wie Diversität, Unfallvermeidung und Mitarbeiterengagement zu den am häufigsten genutzten Kennzahlen (64%). Mit 39% folgen Governance-Kriterien wie Risikomanagement oder Compliance sowie kundenorientierte Kriterien mit 31%.

### ESG im LTI zur Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie

Während die Integration von ESG in den STI fast zu einem Muss für moderne Vergütungskonzepte geworden ist, ist die Integration in langfristige Vergütungspläne (sogenannte Long-Term Incentives; LTI) noch weniger verbreitet. Der-



#### ZU DEN PERSONEN

**Dr. Axel May** ist ausgewiesener Experte für Risiko- und Finanzmanagement und Gründungspartner von HCM. Nach mehr als 17 Jahren in leitenden Funktionen als Chief Financial- und Risk Officer arbeitet er seit 2010 als Senior Partner bei HCM in den Bereichen Executive Compensation, Corporate Governance und Finanzmanagement.

**Claudia Würstle** ist Senior Managerin und Projektleiterin für Nachhaltigkeit und ESG-Strategie. Als Expertin für Governance und Vergütung berät sie private und börsennotierte Unternehmen. Sie besitzt einen Masterabschluss der Universität St. Gallen und ist zertifizierte Sustainability Excellence Associate.

[www.hcm.com](http://www.hcm.com)

zeit berücksichtigen weltweit lediglich 16% der Unternehmen ESG-Kriterien im LTI mit einer durchschnittlichen Gewichtung von 25%. In Deutschland integrieren bereits 57% der DAX-Unternehmen ESG-Kriterien im LTI. Jedoch sehen wir auch international einen Aufwärtstrend: Führungskräfte kommen immer häufiger zu dem Schluss, dass Nachhaltigkeit ein langfristiges Commitment bedeutet. Im Hinblick auf die Ausrichtung an langfristigen strategischen Plänen überlegen daher immer mehr Unternehmen, wie sie die ESG-Performance in ihren LTI-Plänen berücksichtigen können.

Beispielsweise hat letztes Jahr der Baustoffproduzent Holcim als eines der ersten Schweizer börsennotierten Unternehmen ESG nicht nur im STI, sondern auch in seinen dreijährigen Performance Share Plan integriert. Innerhalb des LTI werden Umweltkriterien mit 33% gewichtet. Dazu gehören Ziele zu CO<sub>2</sub>-Emissionen, recyceltem Abfall und Frischwasserverbrauch. Alle drei Kriterien stehen im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie von Holcim und der Verpflichtung, eine Netto-Null-Zukunft zu schaffen, die von der Science Based Targets Initiative (SBTi) validiert wurde.

Natascha Haegy, Group Head of Compensation and Benefits bei Holcim, unterstreicht: „Als erstes Baustoffunterneh-

men weltweit, das die UNGC-Initiative „Business Ambition for 1.5°C“ unterzeichnet hat, war es von entscheidender Bedeutung, die Geschäftsleitung in die Pflicht zu nehmen, indem wir objektive und messbare Nachhaltigkeitsziele mit ihrer langfristigen Vergütung verknüpfen.“

**ESG in Vergütungssystemen: Wie geht man mit Zielkonflikten („Trade-offs“) um?**

Eine solche Verknüpfung ist wichtig, da die Einbeziehung von ESG in Vergütungsentscheidungen Trade-offs mit sich bringen kann, denn bestimmte ESG- und finanzielle Ziele sind manchmal diametral entgegengesetzt – zumindest kurzfristig. So schmälern beispielsweise Kosten für eine neue Produktionsanlage mit geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen zunächst den Gewinn. Die folgenden beiden Möglichkeiten kommen der Lösung dieser Herausforderung am nächsten.

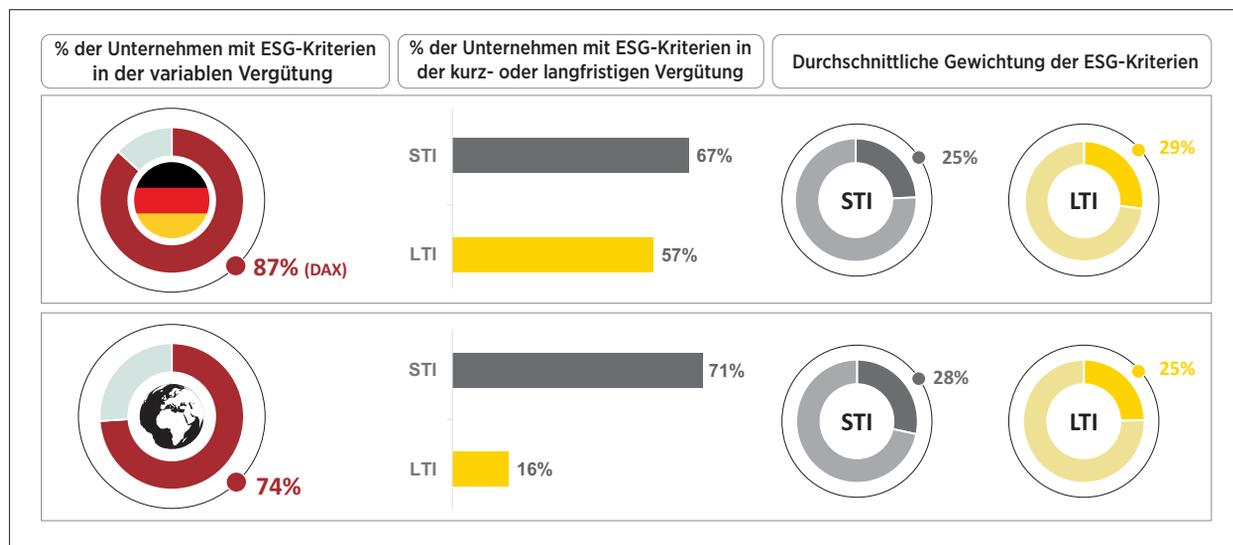
Qualitatives Assessment: Bei diesem Ansatz werden die ESG-Kriterien in Form einer Gesamtbeurteilung in das Vergütungsmodell einbezogen. Zu diesem Zweck werden strategisch relevante ESG-Themen definiert, die mit konkreten Kriterien unterlegt werden. Diese sollten messbar sein, unterliegen aber keiner Gewichtung oder mathematischen Formeln. Vielmehr erfolgt

eine Gesamtbeurteilung der ESG-Leistung durch den Aufsichtsrat. In der Praxis wenden Unternehmen diesen Ansatz zunehmend an, da er den Druck auf die Diskussion über die „wahre“ Leistung verringert und Trade-offs besser berücksichtigt.

Rahmenbedingungen: Hier werden die ESG-Kriterien als Mindestanforderungen oder Schwellenwerte definiert. Zum Beispiel muss eine CO<sub>2</sub>-Reduktion von x% oder eine Sicherheitsverbesserung von y% pro Jahr erfüllt werden. Dies erhöht die Robustheit des Vergütungsmodells und verlagert die Diskussion über Trade-offs zwischen ESG und finanzieller Leistung auf die strategische Ebene – oder vielmehr auf die regelmäßige Diskussion darüber, wie ehrgeizig diese Schwellenwerte angesetzt werden sollten.

Unserer Erfahrung nach lösen diese beiden Ansätze die mitunter heikle Frage der potenziellen Trade-offs am adäquatesten. Darüber hinaus ermöglichen sie eine umfassende Reflexion der von Eigentümern, Aufsichtsräten und Vorständen wahrgenommenen Leistung. Auf diese Weise kann die Integration von ESG in die Vergütung Unternehmen dabei helfen, auch langfristig deutliche Fortschritte bei ihrer ESG-Strategie zu erzielen. ■

**ESG-Kriterien in der Vergütung**



Quelle: HCM

# „Der eigene Kapitaleinsatz macht den Unterschied aus“

## Unterschiedliche Erwartungen an das Management je nach Gesellschaftsform

Bei Übernahmen suchen Private-Equity-Investoren in aller Regel den Schulterschluss mit den Führungskräften. Dr. Barbara Koch-Schulte, Partnerin bei **POELLATH**, erläutert im Interview die Standards sowie die aktuellen Trends rund um Management-Incentive-Programme. INTERVIEW **MARKUS RIEGER** UND **STEFAN PREUSS**

**Unternehmeredition: Frau Dr. Koch-Schulte, Finanzinvestoren bieten dem bestehenden Management von zu übernehmenden Unternehmen traditionell die Möglichkeit an, gemeinsam mit ihnen eine Beteiligung einzugehen. Was ist hier die gebräuchlichste Form und welches Commitment wird dabei erwartet?**

**Dr. Barbara Koch-Schulte:** Die häufigste Form der Mitarbeiterbeteiligung ist die Eigenkapitalbeteiligung, also der Erwerb von echten Anteilen an der Holdinggesellschaft der zu erwerbenden Unter-

nehmensgruppe. Diese Anteile müssen zum Verkehrswert erworben werden und erfordern häufig ein Investment von ein bis zwei Bruttojahresgehältern. Bei einem sogenannten Exit, also dem Verkauf des Unternehmens, verkaufen die Manager mit und realisieren im Erfolgsfall einen Veräußerungsgewinn. Kommt es nicht zu einem erfolgreichen Verkauf oder geht das Unternehmen in die Insolvenz, verlieren die beteiligten Manager ihr Investment. Der eigene Kapitaleinsatz macht den Unterschied aus.

### Spielen Bonusprogramme auch eine Rolle?

Neben den echten Kapitalbeteiligungen kommen auch Bonusprogramme vor, zum Beispiel in Form von virtuellen Anteilen oder Phantom Shares. Sie unterscheiden sich von Kapitalbeteiligungen dadurch, dass sie nicht mit Kapital unterlegt sind, das heißt, bei Verkauf des Unternehmens entsteht nur ein Bonusanspruch. Ein Verlustrisiko trägt der beteiligte Manager nicht. Das macht den wesentlichen Unterschied aus: Durch den Eigenkapitaleinsatz und das damit verbundene Verlustrisiko wird der beteiligte Manager zum Co-Investor des Finanzinvestors und kann sich in dessen Position besser hinein-

versetzen. Daher werden diese Beteiligungen auch bevorzugt von Investoren angeboten. Andere Beteiligungsformen mit Kapitaleinsatz, zum Beispiel stille Gesellschaften oder Genussrechte, kommen auch vor, sind eher selten und auf Fälle beschränkt, in denen ein Erwerb von Anteilen nicht möglich ist.

### Zu welchem Zeitpunkt treten Investoren im Rahmen einer Transaktion an das Management heran? Was hat sich hier in der Praxis durchgesetzt?

Die Frage ist nicht ganz eindeutig zu beantworten. Solange der Kaufvertrag noch nicht unterschrieben ist, steht das Management noch im „Lager“ des Verkäufers – und dieser möchte natürlich nicht, dass es loyalitätsmäßig durch das Angebot einer attraktiven Beteiligung zu früh auf die Seite eines potenziellen Erwerbers wechselt. Letztlich ist der Kaufpreis, den der Verkäufer erzielt, der Kaufpreis, den das Management für die Beteiligung zahlt. Daraus können sich erhebliche Interessenkonflikte ergeben. Insofern versucht der Verkäufer regelmäßig, die Kontaktaufnahme des Bieters mit dem Management zu beschränken oder zu kontrollieren.

Wird das Unternehmen von einem Finanzinvestor verkauft, so weiß dieser natürlich, dass ein Finanzinvestor als



#### ZUR PERSON

**Dr. Barbara Koch-Schulte** ist Partnerin bei der Sozietät POELLATH in München. Sie gehört im Bereich Managementbeteiligungen zu den bekanntesten Beratern im deutschen Markt und ist darüber hinaus auch international anerkannte Expertin.

[www.pplaw.com](http://www.pplaw.com)



Die häufigste Form der Mitarbeiterbeteiligung ist die Eigenkapitalbeteiligung, also der Erwerb von echten Anteilen an der Holdinggesellschaft der zu erwerbenden Unternehmensgruppe.

Erwerber dem Management eine Beteiligung anbieten wird und sich praktisch ein Austausch zwischen Bieter und Management nicht wirklich verhindern lässt. Insofern lassen die meisten Finanzinvestoren den Austausch des Bieters mit dem Management zu einer zukünftigen Beteiligung durchaus zu, solange der Verkaufsprozess dadurch nicht behindert wird. In der Regel finden solche Gespräche dann statt, wenn sich der Kreis der Bieter auf zwei bis drei eingeschränkt hat, also erst kurz vor Signing. Bei Signing kann dann häufig schon ein Termsheet mit den wesentlichen rechtlichen und wirtschaftlichen Bedingungen der Managementbeteiligung unterschrieben werden.

**Aus Ihrer Erfahrung: Welche Managementebenen werden mit Beteiligungen eingebunden, welche Programmgrößen erweisen sich als zielführend?**

Echte Eigenkapitalbeteiligungen sind in der Regel für die Manager der ersten und zweiten Ebene sinnvoll, also für Personen, die tatsächlich die Geschicke des Unternehmens bestimmen und auch mit dem Risiko eines Verlusts der Beteiligung umgehen können. Mitarbeiter auf den unteren Ebenen scheuen häufig das Verlustrisiko beziehungsweise ihr Vermögen lässt ein solches Risikoinvestment nicht zu. Praktisch schwankt die Zahl der zu beteiligenden

Manager zwischen zehn und 50 Personen. Bei einer größeren Beteiligung werden auch die Kosten der Verwaltung solcher Beteiligungen zu hoch.

**Welche Trends sehen Sie ganz allgemein in der Managementincentivierung sowie bei den zugrunde liegenden vertraglichen Vereinbarungen?**



Bei börsennotierten Unternehmen findet man weniger Eigenkapitalbeteiligungen, sondern eher Long-Term Incentives und Stock Option Plans.

Die Gestaltung von Managementbeteiligungen hat sich in den letzten Jahren nicht wesentlich verändert. Es haben sich eher die Rahmenbedingungen gewandelt. So sind mit den Kaufpreisen für Unternehmen auch die Investmentbeträge gestiegen. Vor einigen Jahren gab es außerdem noch kaum finanzgerichtliche Rechtsprechung zu Managementbeteiligungen, was dazu führte, dass einige Finanzämter versuchten, die Erlöse aus solchen Beteiligungen als Arbeitslohn zu besteuern. Zwischenzeitlich hat der Bundesfinanzhof einige Urteile veröffentlicht, die bestätigen, dass Erlöse aus typischen Eigenkapitalbeteiligungen als Einkünfte aus Kapitalvermögen zu versteuern sind, obwohl eine gewisse Nähe zum Arbeitsverhältnis besteht.

**Wie unterscheiden sich die Incentiveprogramme, wenn es um Beteiligungen an börsennotierten Unternehmen geht?**

Börsennotierte Unternehmen sind stärker reguliert. So darf gemäß § 33d WpÜG dem Management börsennotierter Gesellschaften im Rahmen eines Übernahmeangebots keinerlei Beteiligungsangebot gemacht werden. Außerdem sind zum Beispiel Stock Options Teil der Vorstandsvergütung und unterliegen damit den Vorgaben des § 87 AktG und des Corporate Governance Kodex – das heißt, sie dürfen nur einen Teil der Vergütung ausmachen und sind im Vergütungsbericht zu veröffentlichen. Im Rahmen von sogenannten Share-Ownership-Programmen erworbene Aktien sind dagegen kein Vergütungsbestandteil. Der An- und Verkauf ist dennoch im Rahmen der Insiderregelungen zu reporten. Bei börsennotierten Unternehmen findet man daher weniger Eigenkapitalbeteiligungen, sondern eher Long-Term Incentives (Bonusprogramme) und Stock Option Plans.

**Sehr geehrte Frau Dr. Koch-Schulte, vielen Dank für Ihre interessanten Einblicke.** ■

# Komplexität verringern – Transparenz erhöhen

## Erreichen der Ziele hängt von Qualität des Angebots ab

Anteilsbasierte Vergütungsprogramme zählen zum festen Instrumentarium von Personalabteilungen. Strukturierung und Implementierung erfordern ein hohes Maß an Akribie. Die drei häufigsten Fehler und wie man sie vermeidet. VON **DOMINIK KONOLD**

**A**nteilsbasierte Vergütungsprogramme sind mittlerweile aus dem Werkzeugkasten von Personalabteilungen im Sinne der Akquise und Bindung von Talenten und Führungskräften nicht mehr wegzudenken. Dies hat gute Gründe: Bei richtiger Ausgestaltung lässt sich mit diesen Programmen ein Gleichlauf von Mitarbeiterinteressen und Unternehmenszielen herstellen. Weiterhin können

anteilsbasierte Vergütungsprogramme durch entsprechende Strukturierung eine cash- sowie eigenkapital-schonende Alternative zu klassischen Bonuszahlungen darstellen.

Ob die jeweiligen Ziele, die mit der Initiierung entsprechender Programme verbunden sind, erreicht werden, hängt von deren Ausgestaltung ab und ist keinesfalls programminhärent. Falsch oder wenig bedacht strukturierte Programme kehren die gewünschten Effekte häufig ins Gegenteil um, sodass die Incentivierung in einer Demotivation und Frustration der Mitarbeiter mündet und die geplante Bilanz- und GuV-Wirkung ausbleibt. Aus diesem Grund ist bei der Strukturierung und Implementierung besonders auf die folgenden Punkte zu achten, um die erwarteten positiven Potenziale anteilsbasierter Vergütung auch tatsächlich zu realisieren.

### Komplexität

Anteilsbasierte Vergütungsprogramme werden häufig nach dem Motto „je komplexer, desto besser“ strukturiert. Interne Finanzkennzahlen wie EBITDA werden mit einer absoluten (Aktienkursentwicklung) oder relativen Zielerreichung zu einem branchenüblichen Index (zum Beispiel TecDAX) sowie Nicht-Finanzkennzahlen wie Environment, Social, Governance (ESG) kombiniert. Auf Basis der jeweiligen Verträge ist

den Begünstigten nicht direkt ersichtlich, wie der jeweilige Faktor auf die Gesamtzielerreichung wirkt. Diesem Umstand wird mit entsprechenden Szenarioberechnungen begegnet, die lediglich einen kleinen Ausschnitt möglicher Szenarien abbilden und zusätzlich komplex beziehungsweise wenig intuitiv sind.

Das Problem der Komplexität lässt sich durch die Aufteilung in einzelne Vergütungspakete reduzieren. Dabei wird ein Gesamtvergütungspaket als Währungsbetrag definiert und dieses auf die einzelnen Ziele aufgeteilt. Durch die betragsmäßige Aufteilung auf die Ziele lässt sich bereits eine entsprechende Gewichtung der Faktoren erzielen. Hinsichtlich der Zielerreichung ist für die jeweilige Komponente eine Zielerreichungsbandbreite (beispielsweise zwischen 0% und 200%) sowie die Formel für die Berechnung der Zielerreichung zu definieren. Für eine interne Finanzkennzahl wie EBITDA ist dabei ein unterer (Zielerreichung 0%) und oberer Schwellenwert (200%) zu definieren und dazwischen beispielsweise linear zu interpolieren. Diese Vorgehensweise lässt sich ebenso auf Ziele in Form einer absoluten Aktienkursentwicklung oder eine relative Zielerreichung in Bezug auf einen Index anwenden. Weniger geeignet ist dieser Ansatz für Nicht-Finanzkennzahlen →



### ZUR PERSON

**Dominik Konold**, Partner im Bereich Financial Services bei der WTS Advisory, verantwortet Projekte im Umfeld der Bankplanung und -steuerung und unterstützt Unternehmen bei rechnungslegungsnahen Bewertungsthemen sowie Treasury Accounting. Er referiert zudem für den Verband öffentlicher Banken und die Akademie für Internationale Rechnungslegung zu Themen wie Bilanzierung von Finanzinstrumenten und Impairment nach IFRS 9.  
[www.wts-advisory.de](http://www.wts-advisory.de)

---

Weitnauer

Rechtsanwälte  
Steuerberater

München  
Berlin  
Mannheim  
Hamburg

---

Innovation is  
our daily business



wie ESG-Kriterien. Hier lassen sich jedoch einzelne Ziele wie eine Zielquote für Frauen in der gesamten Belegschaft oder einer bestimmten Führungsebene, die CO<sub>2</sub>-Reduzierung über einen bestimmten Zeitraum definieren und das Vergütungspaket auf diese aufteilen.

Mit diesem Ansatz lassen sich weiterhin mehrere Ziele innerhalb eines Vergütungsprogramms kombinieren – bei gleichzeitig verbesserter Nachvollziehbarkeit der Wirkung der jeweiligen Komponente.

### Transparenz

Die Anreizwirkung anteilsbasierter Vergütung lebt davon, dass den Begünstigten innerhalb des Zeitraums der Leistungserbringung der aktuelle Status der Zielerreichung transparent ist. Die Realität sieht häufig anders aus. Nach der erstmaligen Kommunikation im Rahmen der Vereinbarung des entsprechenden Pakets erfolgt die nächste Benachrichtigung gegebenenfalls erst Jahre später in Form einer Ausübungsbemerkung oder eines Zahlungseingangs auf dem Gehaltskonto. Im schlimmsten Fall hat sich der jeweilige Begünstigte selbst über eine entsprechende Ausübungsmöglichkeit zu informieren.

Um einen fortwährenden Gleichlauf der Zielerreichung und der avisierten Incentivierung zu gewährleisten, ist die regelmäßige Kommunikation folgender Punkte unabdingbar:

- aktueller Stand der unverfallbaren Anteile,
- aktueller Grad der Zielerreichung der einzelnen Faktoren und
- aktueller Wert des jeweiligen Pakets unter Berücksichtigung der entsprechenden Zielerreichung.

Ein manueller Prozess im Rahmen der Ermittlung der Zielerreichung und des Nachhaltens des Grads der Erdienung ist mit hohem Zeitaufwand sowie Fehleranfälligkeit verbunden.

Hier empfiehlt sich der Rückgriff auf entsprechende Spezialsoftware, die mittlerweile häufig in Form von Soft-



Die Anreizwirkung anteilsbasierter Vergütung lebt davon, dass den Begünstigten innerhalb des Zeitraums der Leistungserbringung der aktuelle Status der Zielerreichung transparent ist.

ware as a Service (SaaS) angeboten wird. Diese Produkte oder Dienstleistungen haben den Vorteil, dass einerseits fortwährende Transparenz über den jeweiligen Grad der Erdienung, die Zielerreichung sowie den Wert der Pakete gewährleistet ist und andererseits die Finanzberichterstattung durch automatisierte Reports zusätzlich entlastet wird. Bei der Auswahl der Anbieter ist insbesondere auf die Verfügbarkeit entsprechender Module beziehungsweise Zugänge für Mitarbeiter oder die automatisierte Benachrichtigung der Mitarbeiter zum Beispiel in Form von quartalsweisen E-Mails zu achten.

### Bilanzwirkung

Neben Aspekten im Sinne der zielorientierten Mitarbeiterincentivierung steht die Bilanz- und GuV-Wirkung im Interesse bei der Strukturierung anteilsbasierter Vergütung. Sowohl nach Han-

delsrecht als auch nach den Regelungen der IFRS wird zwischen sogenannten Equity- und Cash-Settled-Plänen unterschieden. Während erstere per Personalaufwand an Eigenkapital und damit eigenkapitalneutral gebucht werden, werden letztere anstatt im Eigenkapital als Rückstellung erfasst. Ein zusätzliches Merkmal der Equity-Settled-Variante besteht darin, dass die Bewertung der gewährten Instrumente einmalig zum sogenannten Zeitpunkt der Gewährung erfolgt. Eine Aktualisierung der Bewertung an zukünftigen Stichtagen ist demnach nicht erforderlich. Im Fall von Cash-Settled-Plänen muss die Bewertung fortlaufend aktualisiert werden, was im Vergleich zu Equity-Settled-Plänen bei Unternehmen mit steigenden Aktienkursen zu einem erhöhten Personalaufwand führt.

Ob ein Plan als Equity- oder Cash-Settled-Plan klassifiziert wird, ist auf Basis der jeweiligen Plankriterien in Kombination mit den einschlägigen Rechnungslegungsstandards zu analysieren. Sofern die Pläne eine Lieferung von echten Eigenkapitalinstrumenten (beispielsweise Aktien) vorsehen, sind in der Regel die Kriterien für einen Equity-Settled-Plan erfüllt. Eine Vorabanalyse hinsichtlich der bilanziellen Abbildung im Rahmen der Finalisierung der Plandokumente ist in jedem Falle zu empfehlen, um unerwünschte Bilanz- und GuV-Effekte zu vermeiden.

### FAZIT

Komplexität, fehlende Transparenz sowie unerwünschte Bilanz- und GuV-Wirkung stellen die häufigsten Probleme im Zusammenhang mit anteilsbasierter Vergütung dar. Durch die frühzeitige Berücksichtigung der oben genannten Prinzipien sowie den Einsatz entsprechender Software und Experten lassen sich diese Probleme mit vergleichsweise geringem Aufwand vermeiden – bei gleichzeitiger Realisierung der Vorteile, die anteilsbasierte Vergütungsprogramme mit sich bringen. ■

# Wie kann globales Wissen lokal wirken?

Wir beraten Sie ganzheitlich in allen mitarbeiterbezogenen Themen rund um Steuern, Vergütung, Optimierung von Organisationsstrukturen, Prozessen und HR Systemen. Für mehr Informationen kontaktieren Sie Gordon Rösch unter [gordon.roesch@de.ey.com](mailto:gordon.roesch@de.ey.com)  
[www.de.ey.com/pas](http://www.de.ey.com/pas) #BetterQuestions

■ ■ ■  
The better the question.  
The better the answer.  
The better the world works.

# „Das Beste aus zwei Welten“

## Die Deutsche Bank und Global Shares kooperieren und bieten Kunden eine Hybridlösung

Ziel ist es, gemeinsam auf dem deutschen Markt börsennotierten Unternehmen passgenaue Dienstleistungen rund um die Verwaltung von Mitarbeiter- und Führungskräfteprogrammen anzubieten, führen Thomas Licharz (**Deutsche Bank**) und Jörg Ziegler (**Global Shares**) im Gespräch aus. INTERVIEW **STEFAN PREUSS**

**Unternehmeredition: Welche Hintergründe besitzt die Kooperation, warum arbeiten Sie zusammen?**

**Thomas Licharz:** Deutsche Unternehmen bieten ihre Beteiligungsprogramme heute nicht nur den Mitarbeitern in Deutschland, sondern international an. Daher benötigen wir die Erweiterung des Angebots für Kunden in Deutschland. Wir als Deutsche Bank sind bislang in diesem Geschäftsbereich eben in Deutschland tätig. Da unsere Kunden aber zunehmend internationale Lösungen nachfragen, also ihre Beteiligungsprogramme auch den Mitarbeitern außerhalb Deutschlands anbieten, hat sich die Frage gestellt, ob wir dafür eine eigene Lösung programmieren. Schnell wurde klar, dass dies keinen Sinn erge-

ben würde. Global Shares verfügt nach unserem Wissen über die modernste Plattform am Markt, die sehr intelligent aufgebaut ist. Das betrifft nicht nur das Frontend, sondern auch das Backend, das wir uns vor Ort in Irland angesehen haben. Dazu besitzt Global Shares eine sehr hohe internationale Kompetenz: Da der Heimatmarkt sehr klein ist, hat das Unternehmen von Beginn an international gedacht. Dieser Mindset ist genau das, was unsere Kunden und wir für unser Angebot benötigen.

**Jörg Ziegler:** Die Deutsche Bank ist hierzulande hervorragend aufgestellt. Dieses komplizierte Steuersystem mit Kirchensteuer, Kapitalertragsteuer, Abschlagsteuer, Solidaritätszuschlag, das muss man erst einmal beherrschen. Ebenso die Corporate Action: Etwa die Hälfte der DAX-Werte verfügt über Namensaktien, und so müssen die Mitarbeiteraktien in Register eingetragen werden, damit das Teilnahmerecht während der Hauptversammlung ausgeübt werden kann. All das funktioniert automatisiert im Deutsche-Bank-System. Deshalb passen diese beiden Expertisen als Hybridsystem so gut zueinander, das ist eine klassische Win-win-Situation.

**Was unterscheidet Ihr gemeinsames Angebot von bisher bestehenden Angeboten/Lösungen am Markt?**

**Licharz:** Wir bieten das Beste aus beiden Welten. Das bedeutet für die Mitarbeiter

unserer Kunden auf der deutschen Payroll: Sie erhalten vollwertige Einzelkonten der Deutschen Bank im Inland, die sie nicht nur für die Mitarbeiteraktien nutzen können, sondern auch als umfassende Bankverbindung, und dies zu hochattraktiven Konditionen. Die Konto- und Depotführung sind dabei sogar kostenfrei. Für weitere Dienstleistungen gelten Sonderkonditionen. Sie können das gesamte Filialnetz der Deutschen Bank und der Postbank nutzen, und zwar für alle unsere Dienstleistungen – nicht nur die Einbuchung von Aktien, die Gutschrift von Dividenden und vielleicht das Ausstellen von Steuerbescheinigungen. International profitieren die Mitarbeiter vom State-of-the-Art-Omnibussystem von Global Shares. Dieses Angebot ist so in dieser Ausführung auf dem deutschen Markt einzigartig.

**Wo sehen Sie die Vorteile beziehungsweise den Mehrwert dieses Modells gegenüber aktuell bestehenden Angeboten für die Unternehmen und deren Mitarbeiter?**

**Ziegler:** Das Angebot gilt natürlich für alle Mitarbeiter, nicht nur jene, die am Beteiligungsprogramm teilnehmen. Es handelt sich um ein vollwertiges Konto. Damit können auch wir als Global Share unseren internationalen Unternehmenskunden das Beste aus beiden Welten bieten: ein vollwertiges Konto für ihre Mitarbeiter in Deutschland – und die bewährten internationalen Lösungen an-



### ZU DEN PERSONEN

**Thomas Licharz** ist Director Employee Share Plans & Partnership Banking bei der Deutsche Bank AG.

**Jörg Ziegler** ist Managing Director Germany bei Global Shares.

[www.deutsche-bank.de](http://www.deutsche-bank.de)  
[www.globalshares.com](http://www.globalshares.com)

„ Das Angebot gilt für alle Mitarbeiter, nicht nur jene, die am Beteiligungsprogramm teilnehmen.

**JÖRG ZIEGLER**

Managing Director Germany, Global Shares

dernorts. Das ist ein großes Benefit, das weit über sagen wir die verbilligte Mitgliedschaft bei einer Fitnesskette hinausgeht.

**Sie sprechen von einem Hybridmodell. Was genau verstehen Sie darunter?**

**Ziegler:** Wir nennen es Hybridmodell, weil wir den Kunden ein vollwertiges Konto bei der größten deutschen Bank bieten mit der Möglichkeit, auch international alle Mitarbeiter mit unserer Omnibus-Lösung von Global Shares zu bedienen. Wir stellen die angelsächsische Lösung, die globale Verwaltung von Programmen, und kombinieren das mit der sehr deutschen Lösung des Einzelkontos, das es in dieser Ausprägung ja vorwiegend nur im DACH-Raum gibt.

**Im vergangenen Jahr wurde der steuerliche Freibetrag für Mitarbeiterbeteiligungsprogramme auf 1.440 EUR erhöht. Hat dies aus Ihrer Sicht dazu geführt, dass Unternehmen jetzt erstmalig Mitarbeiterprogramme einführen oder ihre bestehenden Mitarbeiterprogramme anpassen?**

**Licharz:** Ja, bei dem einen oder anderen Unternehmen, insbesondere im MDAX, hat es durch die Erhöhung des Freibetrags „Klick“ gemacht und es gibt ein Umdenken. Ein Kunde zum Beispiel, der schon seit Jahren über die Einführung eines Mitarbeiterprogramms nachgedacht, es wegen der unattraktiven steuerlichen Rahmenbedingungen aber nicht umgesetzt hatte, hat sich nun definitiv dafür entschieden. Generell kann man sagen, dass gerade im Bereich der mittelgroßen Unternehmen Bewegung in

dieser Sache stattfindet. Bei den ganz Großen, von denen einige ja bereits Programme laufen haben, hört man weiterhin eher zögerliche Einschätzungen: Man sei auf dem richtigen Weg, Deutschland befinde sich aber noch immer eher im hinteren Mittelfeld.

**Spielen aktuell auch konjunkturelle Themen bei einer Entscheidung hinein?**

**Licharz:** Ja, in der Tat fragen sich zahlreiche Unternehmen zugleich angesichts mangelnder Visibilität, ob es aktuell der richtige Zeitpunkt für die Auflegung eines Programms ist, denn die Mittel dafür müssen dann ja auch bereit stehen. Es ergibt sich derzeit also ein gemischtes Bild: Einige Unternehmen sind fast euphorisch und setzen Mitarbeiterprogramme um, andere schauen, wie sich

„

Es ergibt sich derzeit ein gemischtes Bild.

**THOMAS LICHARZ**

Director Employee Share Plans & Partnership Banking, Deutsche Bank

die Dinge weiter entwickeln, um zu einem späteren Zeitpunkt zu entscheiden, ob die wirtschaftliche Entwicklung hinreichend ist, den Mitarbeitern ein weiteres Benefit zukommen zu lassen.

**Sehen Sie, dass bei bestehenden Programmen eine deutliche Vereinfachung angestrebt wird?**

**Ziegler:** Ja, es wird konsolidiert. Generell lässt sich feststellen, dass Unternehmen nicht mehr mit fünf oder mehr parallelen Programmen arbeiten, sondern die Angebote zusammenführen. Der Trend entwickelt sich hin zu Programmen unter dem Motto „one size fits all“, wobei im Zweifelsfall die Ausgestaltung stets optimal an die Bedingungen in jenem Land angepasst wird, in dem die meisten Beschäftigten tätig sind. Das ist bei deutschen Unternehmen meistens noch Deutschland, obwohl es da bereits Ausnahmen gibt.

**Licharz:** Wir sehen das auch. Mit der Bildung von Konglomeraten einher geht der Versuch, die Programme zu vereinheitlichen. Das ist vielleicht nicht der erste Schritt, aber das Thema kommt meist zeitnah auf die Tagesordnung. Wir haben zum Beispiel das deutsche Beteiligungsprogramm für IBM betreut, und IBM hat jetzt entschieden, das Ganze zentral aus den USA zu machen. Hier stehen natürlich Skalierungen und Kosteneinschätzungen dahinter. Wir haben das auch bei weiteren Kunden gesehen, zum Beispiel Linde. Das ist nun ein irisches Unternehmen mit operativem Hauptsitz in Großbritannien. Da gibt es nun kein eigenständiges deutsches Aktienprogramm mehr, sondern nur noch eine internationale Lösung. Diese Entwicklungen werden sich fortsetzen, deutsche Unternehmen denken natürlich ebenso darüber nach, Programme zentral von Deutschland aus zu administrieren. Deshalb ist unsere Zusammenarbeit mit Global Share auch so wichtig, um an dieser Stelle die effiziente Lösung anbieten zu können. Ob sich der Ansatz „one size fits all“ all durchsetzen wird, dürfte die zukünftige Ausgestaltung zeigen.

**Herr Licharz, Herr Ziegler, vielen Dank für die interessanten Einblicke.** ■

# Beteiligung der Mitarbeiter fest bei SAP verankert

## Zum 50-jährigen Gründungsjubiläum erhöhte SAP den Zuschuss beim Mitarbeiteraktienkaufprogramm „Own SAP“

Der Softwarekonzern bleibt sich auch zum Jubiläum treu und setzt statt Gratifikationen auf Mitarbeiterbeteiligung. Vor allem die fehlende Halteverpflichtung hebt das Programm heraus. VON **STEFAN PREUSS**

**M**itarbeiterbeteiligung gehört bei SAP gewissermaßen zur DNA; sie ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur. SAP führte aktienbasierte Beteiligungsprogramme bereits als relativ junges Unternehmen ein. Zum ersten Programm waren weniger als 2.000 Mitarbeiter teilnahmeberechtigt – weil SAP seinerzeit nicht mehr Mitarbeiter zählte. Heute arbeiten mehr als 100.000 Beschäftigte für SAP. Damit hat der Softwarespezialist eine beeindruckende globale Erfolgsgeschichte geschrieben.

### Vereinheitlichung der Programme geglückt

In den Jahrzehnten des Wachstums wurde eine ganze Reihe von unterschiedlichen Programmen aufgelegt. Hinzu kamen

laufende Programme bei akquirierten Unternehmen, die es ebenfalls in den Regelungsrahmen einzubinden galt. Als Lösung entpuppte sich die Idee, alle bestehenden Mitarbeiterbeteiligungsprogramme auf den Prüfstand zu stellen. Im Ergebnis führte dies zum neuen Plan „Own SAP“, der im Oktober 2016 für damals mehr als 73.000 anspruchsberechtigte Mitarbeiter in 55 Ländern eingeführt wurde. Mittlerweile gilt das Award Winning-Programm als führend.

Eines der Ziele des Plans bestand darin, Own SAP für Mitarbeiter attraktiv zu gestalten und die mit dem Investitionsrisiko verbundenen Hindernisse zu minimieren. Dabei wurde insbesondere auf die klare Verständlichkeit des Angebots geachtet, welches nun im siebten konsekutiven Jahr erfolgte. Jeder SAP-Mitarbeiter kann maximal 10% seines monatlichen Grundeinkommens investieren. SAP beteiligt sich mit weiteren 40% des Eigenbeitrags und fügt – außer bei Teilnehmern aus dem Senior Management – einen zusätzlichen Kaufzuschuss von 20 EUR hinzu. Der maximale SAP-Zuschuss ist jedoch begrenzt auf 6.000 EUR pro Kalenderjahr. Nach Einbehalt der Mitarbeiter-eigeninvestition über die Lohnabrechnung werden die Aktien monatlich direkt am Markt durch einen externen Planprovider erworben und den Mitarbeitern unmittelbar frei zur Disposition gestellt.



Foto: © SAP AG

**Mehr als 95% der Berechtigten**, hier Mitarbeiter im Innovation Center Potsdam, nehmen das Angebot zu Own SAP wahr

### Zum Jubiläum Erhöhung auf 80% Prämie

Anlässlich des 50. Geburtstags des Softwarekonzerns erhielten die Beschäftigten in diesem Jahr einen 80%igen Zuschuss zum Eigeninvestment für den Kauf von Aktien des Unternehmens, befristet auf drei Monate. Wenn Beschäftigte beispielsweise Aktien im Wert von 1.000 EUR kaufen, bekommen sie damit weitere SAP-Aktien im Wert von 800 EUR dazu. Bedingung für die günstigen Konditionen: Die Mitarbeitenden müssen zum Kaufzeitpunkt mindestens zwei Monate beim Softwarekonzern angestellt gewesen sein und die Planbedingungen erfüllen. Über die Aktien können sie direkt nach dem Kauf selbst verfügen und diese – sofern sie das möchten – auch weiterverkaufen.

Die Tradition der Aktienbeteiligungsprogramme für Mitarbeitende blieb auch während der Coronapandemie intakt. So gab es bei SAP statt Coronabonuszahlungen für die Belegschaft eine temporäre

#### KURZPROFIL

### SAP SE

**Gründungs Jahr:** 1972

**Branche:** Software

**Unternehmenssitz:** Walldorf

**Umsatz 2021:** 27,8 Mrd. EUR

**Mitarbeiterzahl:** circa 108.000

**ISIN:** DE0007164600

**Marktkapitalisierung:**

106,8 Mrd. EUR (Stand: 29.06.2022)

**www.sap.de**

Ausweitung des Beteiligungsprogramms. Während Prämien Einmalzahlungen sind, bietet das Aktienbeteiligungsprogramm Own SAP eine langfristige Teilhabe am Erfolg und gleichzeitig Vorteile wie eine Prämie, so die Sichtweise des Unternehmens. Und auch die Beschäftigten sind überzeugt: Mehr als 95% der SAP-Belegschaft in Deutschland machen beim Aktienbeteiligungsprogramm mit. Die Zahlen sprechen für sich: Wurden 2019 noch 5,2 Mio. Aktien von den Mitarbeitern gekauft, erhöhte sich dies auf 5,5 Mio. im Jahr 2020 und 5,7 Mio. anno 2021. Für das laufende Jahr sind noch keine Zahlen kommuniziert, es ist aber wahrscheinlich, dass eine erneute Steigerung verbucht wurde – nicht zuletzt dank des attraktiven Jubiläumszuschlags.

**Weiteres Programm: Move SAP**

Neben Own SAP existiert ein zweites Programm, das zur Incentivierung insbesondere erfolgskritischer Mitarbeiter genutzt wird: Move SAP. „Einer unserer Wege, den Erfolg mit jenen Mitarbeitern zu teilen, die entscheidend sind, die Mission von SAP zu erfüllen, ist, sie mit Move SAP zu begeistern, zu incentivieren und sie zu halten“, heißt es dazu von SAP. Dieses Programm ist nicht frei verfügbar, sondern die Teilnehmer werden von Managern dazu eingeladen. Zudem ist der Wert an die Erreichung bestimmter Leistungsbedingungen geknüpft. Dieses Programm arbeitet mit Restricted Stock Units (RSUs). Die erste Leistungsperiode der ersten Tranche endet nach insgesamt sechs Monaten (zwei Quartalen) nach Zuteilung und beträgt ein Sechstel des Zuteilungsbetrags. Die Leistungsperioden der verbleibenden Tranchen enden in der Folge quartalsweise jeweils zum zehnten des letzten Monats des jeweiligen Quartals („Vesting“) und betragen jeweils ein Zwölftel des Zuteilungsbetrags. Neu eingeführt wurde jetzt unter anderem eine zusätzliche Option, so dass die Mitarbeiter entscheiden können, ob sie Aktien ins Depot gebucht bekommen oder ob nach Ablauf der Vestingperiode die Aktien über den Planadministrator verkauft und die Verkaufserlöse via Gehaltsabrechnung ausbezahlt werden. Mitarbeiter können außerdem Teile der

**Steckbrief Mitarbeiterbeteiligungsprogramm**

SAP SE	
<b>Jahr der Einführung</b>	2016
<b>Programmtyp</b>	Mitarbeiteraktienkaufprogramm „Own SAP“
<b>Diskont/Rabatt/Match/Zuschuss</b>	Zuschuss zum Mitarbeiterselbstinvestment, beschränkt auf 6.000 EUR pro Kalenderjahr
<b>Programmmerkmale</b>	40% plus 20 EUR Zuschuss (ausgenommen Top-Management)
<b>Nutzung steuerlicher Freibeträge</b>	Ja
<b>Haltefrist</b>	Ohne
<b>Angebotsfrequenz</b>	Monatlich
<b>Zahl der Teilnahmeberechtigten</b>	Mehr als 100.000
<b>Teilnahmequote</b>	Mehr als 95%
<b>Länderabdeckung</b>	Global (in einigen Länder als virtuelles Programm, da rechtlich oder steuerlich nicht möglich)
<b>Besonderheiten</b>	Im Jubiläumsjahr 2022 Erhöhung auf 80% Zuschuss (befristet auf drei Monate)
<b>Administration</b>	Extern, Equatex
<b>Verwahrart</b>	Omnibus Account bei der flatexDegiro Bank
<b>Kontakt</b>	investor@sap.com

erzielten Verkaufserlöse steuerfrei in die mitarbeiterfinanzierte Altersversorgung (MAV) bzw. das Arbeitszeitkonto (AZK) umwandeln lassen. Damit ist SAP das erste Unternehmen im Dax40, das über ein Programm mit dieser Kombination verfügt. Mit MoveSAP wurde ein wegweisendes Ziel, ausgegeben von Chetna Singh (SVP, Global Head of Total Rewards), umgesetzt: “At SAP, we increasingly aspire to make equity an important element of the way we recognize individual achievements and provide opportunities for our employees to benefit from our collective success.” Für das Senior Management werden zusätzlich Performance Share Units (PSUs)

angeboten. Die Performanceperiode beträgt hier in der Regel zwölf Monate, es erfolgt eine Adjustierung je nach Zielerreichung. Nach Ende der jeweiligen Leistungsperiode werden sowohl RSUs als auch PSUs in Form der zu übertragenden Aktien durch den Planadministrator in die individuellen Depots der jeweiligen Mitarbeiter eingebucht und unterliegen keiner weiteren Haltefrist.

**FAZIT**

SAP zählt auf vielerlei Arten zu den deutschen Vorzeigeunternehmen. Die lange Geschichte aktienbasierter Mitarbeiterbeteiligungsprogramme dürfte daran einen gewichtigen Anteil haben. ■

**SAP SE (ISIN: DE0007164600)**



Quelle: guidants.com

# Mitarbeiter vertrauen in Wienerberger

## Bislang Teilnahme in elf Ländern möglich – bald auch in Deutschland

„we share wienerberger“: Das österreichische Unternehmen hat 2022 bereits die mittlerweile vierte Runde des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms erfolgreich abgeschlossen. VON **CLAUDIA HAJDINYAK**

**W**ienerberger zählt zu den ersten Unternehmen in Österreich, die ihren Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben haben, sich über eine Mitarbeiterbeteiligungs-Privatstiftung am Unternehmen zu beteiligen. Durch den großen Erfolg hat Wienerberger das 2019 gestartete Programm laufend auf weitere Länder ausgeweitet. So konnten in der vierten Runde erstmals auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Ungarn, Norwegen, Finnland, Lettland, Litauen und Estland teilnehmen.

Ungeachtet schwieriger Zeiten hat die Wienerberger Gruppe gemeinsam weitere wirtschaftliche Meilensteine erreicht und konnte 2021 ein weiteres Rekordergebnis erwirtschaften. Mit dem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm möchte sich das Unternehmen ausdrücklich für den persönlichen Einsatz bedanken und die Mitarbeitenden



Foto: © Wienerberger AG

**Bei Wienerberger ist wertschätzender Umgang von großer Bedeutung.** Dazu zählt auch das Angebot eines Beteiligungsprogramms.

gleichzeitig am Unternehmenserfolg teilhaben lassen.

### **Programm mittlerweile in elf Ländern verfügbar**

Von den mehr als 7.600 teilnahmeberechtigten Mitarbeitern aus elf Ländern – Österreich, Großbritannien, Niederlande, Tschechien, Belgien, Ungarn, Norwegen, Finnland, Estland, Lettland und Litauen – nutzten in dieser Runde mehr als 12% die Möglichkeit, sich am international führenden Anbieter von smarten Lösungen für die gesamte Gebäudehülle in den Bereichen Neubau und Renovierung sowie für Infrastruktur im Wasser- und Ener-

giemanagement zu beteiligen. Das Investitionsvolumen belief sich dabei auf 3,6 Mio. EUR; damit wurde gegenüber der letzten Runde 2021 (2,5 Mio. EUR) ein Plus von 44,3% erzielt. Das durchschnittliche Investment pro Mitarbeiter lag bei rund 3.780 EUR.

Vorstandsvorsitzender Heimo Scheuch über das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm: „Wienerberger hat im vergangenen Jahr das beste Ergebnis der Unternehmensgeschichte erwirtschaftet. Trotz der volatilen Zeiten hat das



Heimo Scheuch,  
Wienerberger

#### KURZPROFIL

### **Wienerberger AG**

**Gründungsjahr:** 1819

**Branche:** Baustoffe

**Unternehmenssitz:** Wien

**Umsatz 2021:** 3,97 Mrd. EUR

**Mitarbeiterzahl:** 17.624

**[www.wienerberger.com](http://www.wienerberger.com)**

**Steckbrief Mitarbeiterbeteiligungsprogramm**

Wienerberger AG	
<b>Jahr der Einführung</b>	2019
<b>Programmtyp</b>	Share Participation Plan
<b>Diskont/Rabatt/Match/Zuschuss</b>	Kaufe zwei Aktien, bekomme eine Aktie gratis
<b>Programmerkmale</b>	Minimum-/Maximum-Investmentbetrag Voraussetzung: Betriebszugehörigkeit 1 Jahr alle Aktien dividendenberechtigt
<b>Nutzung steuerlicher Freibeträge</b>	Ja, länderspezifisch
<b>Haltefrist</b>	Ja, landesspezifisch
<b>Angebotsfrequenz</b>	Jährlich
<b>Zahl der Teilnahmeberechtigten</b>	7.600 (2022)
<b>Teilnahmequote</b>	12% (2022)
<b>Länderabdeckung</b>	elf europäische Länder (2022)
<b>Besonderheiten</b>	Treuhändige Verwahrung in Mitarbeiterbeteiligungs-Privatstiftung
<b>Administration</b>	Inhouse & externer Dienstleister
<b>Verwahrt</b>	Wertpapierdepot bei einer Bank
<b>Kontakt</b>	Ulrike Baumgartner-Foisner, Senior Vice President Organizational Development & Human Resources Ulrike.Baumgartner@wienerberger.com

Mitarbeiterbeteiligungsprogramm gezeigt, dass die Wienerberger-Mitarbeiter mittlerweile rund 600.000 Wienerberger-Aktien halten. Wir sehen mehr denn je, wie wichtig der gemeinsame unternehmerische Beitrag für unser Umfeld – die Welt, in der wir leben – ist. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein Schlüsselfaktor für diesen großartigen Erfolg. Daher möchte Wienerberger seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie auch alle anderen Aktionäre, vom langfristigen Wachstumspotenzial der Gruppe profitieren lassen.“

**we share wienerberger – das Beteiligungsprogramm**

Für die Umsetzung sorgt die Wienerberger Mitarbeiterbeteiligungs-Privatstiftung, die gemäß den gesetzlichen Bestimmungen die Aktien treuhändig für alle an dem Mitarbeiterprogramm teilnehmenden Mitarbeiter hält und die Aktionärsstimmrechte gebündelt ausübt. Die Dividenden fließen den Mitarbeitern zu. Die nächste Angebotsfrist für die Mitarbeiterbeteiligung wird 2023 gestartet. Derzeit wird auch die Möglichkeit einer Ausrollung in Deutschland analysiert. Wienerberger-Mitarbeiter bekommen im Rahmen des Beteiligungsprogramms

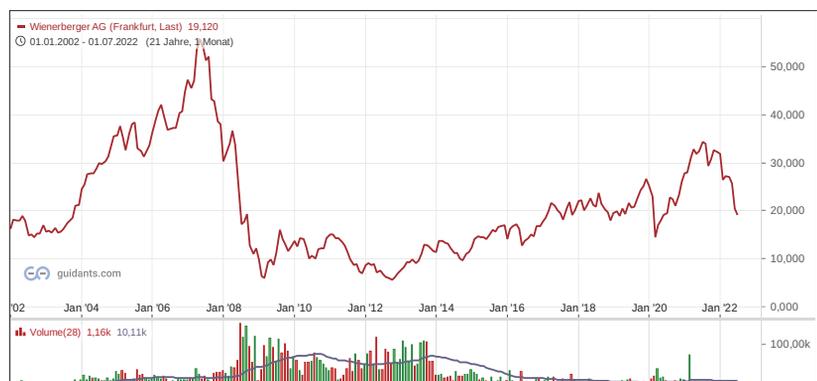
beim Kauf von zwei Aktien je eine weitere Bonusaktie geschenkt. Im Rahmen des Beteiligungsprogramms können Beträge von 100 bis 9.000 EUR investiert und durch entsprechende Anteile an Bonusaktien ergänzt werden. Die Aktien, sowohl die selbst gekauften als auch die geschenkten, bleiben bis zum Ende des Dienstverhältnisses in der Mitarbeiterbeteiligungs-Privatstiftung.

Die Stiftung übernimmt zur Gänze die Gebühren für den Einkauf und die Depotverwaltung der Aktien. Es findet hier keine Unterscheidung zwischen

den Hierarchien statt, die Bedingungen sind dieselben für alle Mitarbeiter. Jeder Interessierte muss dieselben Teilnahmebedingungen erfüllen. Die Mitarbeitenden erhalten für jede ihrer Aktien eine jährliche Gewinnbeteiligung. In der jährlichen Hauptversammlung wird beschlossen, ob eine Dividende ausbezahlt wird beziehungsweise wie hoch sie ist. Gleichzeitig können Mitarbeitende und Aktionäre von Wienerberger ihre Stimmen in der Mitarbeiterbeteiligungs-Privatstiftung bündeln. Die Stiftung wahrt auch ihre Interessen, indem sie sie in wichtigen Angelegenheiten wie Aufsichtsratswahlen die Entscheidung über die Ausschüttung von Gewinnen et cetera vertritt.

„Die Mitarbeiter sind der Schlüsselfaktor für den Erfolg von Wienerberger und damit die Grundlage für die gerade in den letzten Jahren sehr guten Unternehmensergebnisse. Und auch in den kommenden Jahren soll jeder Einzelne von uns die Möglichkeit haben, sich zu besonders günstigen Konditionen an seinem Unternehmen zu beteiligen und damit auch finanziell für die Zukunft planen zu können. Das Wienerberger-Mitarbeiterbeteiligungsprogramm ist ein besonderer Vorteil, den nur wenige Unternehmen ihren Mitarbeitern in dieser Form bieten können“, so Ulrike Baumgartner-Foisner, Senior Vice President Organizational Development & Human Resources. ■

**Wienerberger AG (ISIN: AT0000831706)**



Quelle: guidants.com

# ABOUT YOU: Geschenk zum Börsengang

## Fashion-Plattform bietet gleich vier Beteiligungsprogramme an

Knapp zwei Drittel der Beschäftigten einer der am schnellsten wachsenden Modeplattformen Europas sind über vier Programme am Unternehmen beteiligt – von virtuellen Anteilen bis hin zu Optionen. Das ist ein Weg, zahlreiche Mitarbeitende individuell zu incentivieren, ohne die Aktionärsstruktur zu verwässern. VON **SIMONE BOEHRINGER**

In welchem Bereich man für das Fashiontechunternehmen auch tätig ist: Jeder Mitarbeitende, der zum Börsengang mindestens sechs Monate im Unternehmen beschäftigt gewesen ist, partizipiert in der Regel aktuell auch an mindestens einem Mitarbeiteraktienprogramm. ABOUT YOU, Mode-, Lifestyle- und Technologieplattform, ist seit gut einem Jahr im Frankfurter Prime Standard notiert und war schon nach drei Monaten Börsenpräsenz im September 2021 ins Börsenbarometer SDAX aufgerückt.

Zum Börsengang im Juni 2021 gab es ein besonderes Geschenk der Geschäftsleitung an die Mitarbeitenden: ein Aktienpaket mit unterschiedlichem Gewäh-



Foto: © ABOUT YOU Holding SE

rungswert entsprechend der Betriebszugehörigkeit unter Nutzung des von der Bundesregierung gerade erst auf 1.440 EUR hochgesetzten Steuerfreibetrags. Solange man noch zwei Jahre dabeibleibt (Vesting), bekommt man den vollen Betrag gutgeschrieben. „Wir wollten mit unserem Employee Free Share Plan Dankeschön sagen für die Vorbereitungen zum Börsengang. Die Belegschaft hat dafür jeden Tag Vollgas gegeben, sonst hätten wir den Börsengang nie in so kurzer Zeit geschafft“, erklärt HR-Chefin Annika in der Beek.

ABOUT YOU wurde 2014 gegründet, 2021 kam der Börsengang. Dass das Unternehmen zu dem Zeitpunkt bereits Erfahrung hatte, zumindest mit virtuellen Beteiligungsprogrammen, hat bei der Auflage der neuen Programme geholfen, räumt in der Beek ein. Inse-

samt gibt es bei dem E-Commerce-Händler mit Hauptsitz in Hamburg vier verschiedene Beteiligungsprogramme, drei davon laufen noch.

### Erstes Programm bereits 2017 initiiert

Das erste, für ausgewählte Führungskräfte im Management, lief vorbereitend auf ein späteres IPO schon 2017 an und wurde wirksam mit dem Börsengang im Juni 2021. Die damit verbundene gesetzliche Haltefrist der teilnehmenden Führungskräfte betrug zwölf Monate ab Börsengang. In einem zweiten Long-Term-Incentive-Programm (LTIP) für die erste und zweite Führungsebene unter dem Vorstand sind die Modalitäten ganz individuell und der Leistung nach an dem Vorstandsprogramm angelehnt worden. Das dritte Programm

#### KURZPROFIL

### ABOUT YOU Holding SE

**Gründungsjahr:** 2014

**Branche:** Internethandel/  
Modeversand/Fashion-Plattform

**Unternehmenssitz:** Hamburg

**Umsatz 2021/2022:** 1,73 Mrd. EUR

**Mitarbeiterzahl:** 1.500

**ISIN:** DE000A3CNK42

**Börsenwert:**

1,12 Mrd. EUR (Stand: 23.6.2022)

**www.aboutyou.de**

**Steckbrief Mitarbeiterbeteiligungsprogramm**

ABOUT YOU Holding SE	
<b>Jahr der Einführung</b>	2021 (anlässlich des IPO)
<b>Programmtypen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Managementprogramm LTIP 2021: erfolgsabhängige Vergütungskomponente</li> <li>• Managementprogramm RSUP &amp; SOP 2021: Restricted Stock Unit Plan (RSUP) und Stock Option Plan (SOP)</li> <li>• Employee Free Share Plan 2021: für alle Mitarbeitenden, die am 1. Dezember 2021 mehr als sechs Monate als Mitarbeitende bei ABOUT YOU beschäftigt sind</li> </ul>
<b>Diskont/Rabatt/Match/Zuschuss</b>	Je nach Plan, zum Teil Gratisaktien
<b>Programmerkmale</b>	Free Share Plan: Höhe der Zuwendung gestaffelt nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
<b>Nutzung steuerlicher Freibeträge</b>	Deutschland, Österreich
<b>Haltefrist</b>	Abhängig von Programm bis zu drei Jahre, Free Shares zwei Jahre
<b>Angebotsfrequenz</b>	Abhängig von Programm, generell: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Managementprogramm LTIP 2021 – einmalig anlässlich des IPO</li> <li>• Managementprogramm RSUP &amp; SOP 2021 – zweimal jährlich mit Tranchen jeweils zu April und Oktober jedes Jahres</li> <li>• Employee Free Share Plan 2021 – einmalig anlässlich des IPO</li> </ul>
<b>Zahl der Teilnahmeberechtigten</b>	Insgesamt über 1.000 Teilnehmende in allen Programmen
<b>Länderabdeckung</b>	Deutschland, Österreich – weitere Länder analog zu Planung der Standortexpansion der Tech Hubs in Planung für 2023
<b>Besonderheiten</b>	Struktur des Zusammenspiels von Time Vesting, Performance Vesting und Share Price Hurdle des Managementprogramm LTIP 2021, welches analog zu Vorstandsvergütung strukturiert wurde
<b>Administration</b>	Global Shares
<b>Verwahrt</b>	Global Shares
<b>Kontakt</b>	ABOUT YOU: Annika in der Beek (Director People & Organization) Jan Murmann (Head of Legal) Emily Dzaebel (HR / Compensation) Global Shares: Jörg Ziegler

richtet sich an weitere Führungskräfte und Leistungsträger des Unternehmens und umfasst primär Anteile (Restricted

Stock Units; RSU) sowie für die erste Führungsebene unter dem Vorstand zusätzlich noch die Wahlmöglichkeit von Opti-

onen (Stock Options; SO), mit drei Jahren Vesting-Periode. Im Falle der Optionen schließt sich ein weiteres Jahr gesetzliche Haltefrist an. Das vierte allgemeine Aktienprogramm (Employee Free Share Plan) schließlich umfasst das Bedankungspaket für alle Mitarbeitenden, die zum Zeitpunkt des Börsengangs bereits sechs Monate im Unternehmen waren – ungeachtet ihrer hierarchischen Stellung. Das Vesting beträgt hier zwei Jahre ab dem Gewährungszeitraum.

Das Besondere an diesen Beteiligungsangeboten von ABOUT YOU: Es handelt sich um sogenannte virtuelle Mitarbeiterbeteiligungsprogramme (Virtual Stock Option Plan; VSOP). Im Unterschied zur direkten Zuteilung von Aktien verleiht diese Form der Beteiligung den Mitarbeitenden keine Stimmrechte und verwässert nicht die Position anderer Aktieninvestoren; im Falle einer Veräußerung des Unternehmens oder eben des Börsengangs werden die Programmteilnehmer aber je nach Vesting-Periode für ihre Mitarbeit vor dem Verkauf oder Listing entlohnt, bekommen einen Teil der Einnahmen aus dem Börsengang (nach Ablauf der gesetzlichen Haltefrist) gemäß ihrem virtuellen Anteil ausbezahlt – wie ein Bonus, nur dass hier eben nicht Vorgesetzte, sondern der Börsenkurs des Unternehmens über die genaue Höhe zum Stichtag X entscheidet. Verlassen Mitar- →

— Anzeige —

14,80 EUR (D) – [www.goingpublic.de](http://www.goingpublic.de)

**WHITEPAPER**

by **GoingPublic Magazin**  
Börse – Finanzierung – Wachstum

**Special Purpose Acquisition Companies (SPACs)**  
Grundlagen – Anwendung – Trends

August | 2021

**WHITEPAPER**

**Kostenfreies E-Magazin** [www.goingpublic.de/emagazine-archiv](http://www.goingpublic.de/emagazine-archiv)  
**Printing-on-Demand\*** [www.goingpublic.de/shop-going-public](http://www.goingpublic.de/shop-going-public)

\*14,80 EUR zzgl. Versandkosten

Foto: © DenisProduction.com - stock.adobe.com

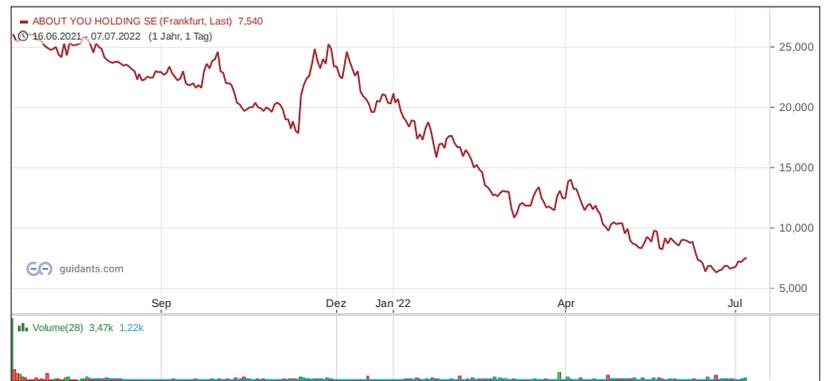
## Fallstudien

beitende nach ihrer Vesting-Periode das Unternehmen, bekommen sie gleichfalls den Wert ihrer virtuellen Aktienanteile ausbezahlt.

### Auf Anhieb hohe Teilnahme erreicht

Auf diese Weise sind bei ABOUT YOU „über 65% aller Mitarbeitenden mindestens an einem Mitarbeiterprogramm beteiligt; und in der Führungsebene sind 100% der Mitarbeitenden über mindestens eines der Programme beteiligt“, erklärt in der Beek. Dass noch nicht alle der zuletzt fast 1.500 Mitarbeitenden ein Jahr nach dem Börsengang eigene virtuelle Aktien oder Optionen darauf halten, liege zum einen am starken Wachstum des Unternehmens – beim Börsengang waren es noch knapp 1.000 Beschäftigte –, zum anderen an der damit verbundenen kurzen Betriebszugehörigkeit.

### ABOUT YOU Holding SE (ISIN: DE000A3CNK42)



Quelle: guidants.com

HR-Managerin in der Beek hofft, dass der Gesetzgeber auch in Deutschland bald noch mehr wagt in Sachen Steuerfreibeträge: „Ich bin gespannt, was sich politisch tun wird, um solche

Programme attraktiver zu gestalten und so der Start-up-Szene und uns noch größere Chancen zu geben, diese Möglichkeit zur Mitarbeitermotivation und -bindung auszuschöpfen.“

## „Wir sind persönlich auf alle Fragen eingegangen“

Interview mit **Annika in der Beek**, HR-Direktorin, ABOUT YOU Holding SE

**Unternehmeredition:** Frau in der Beek, ABOUT YOU ist eine junge, hippe Marke – wie passt da ausgerechnet ein vermeintliches „oldschool“

Mitarbeiteraktienprogramm dazu?

**Annika in der Beek:** Wie Aktien bei den Kolleginnen und Kollegen ankommen, hängt neben der persönlichen Einstellung und dem Interesse an Themen rund um Aktien, der persönlichen Vorerfahrung und auch unserer Erfahrung nach oftmals von der Funktion ab, in der sie arbeiten, weniger vom Durchschnittsalter der Belegschaft, das bei uns bei 28 Jahren liegt. Bei uns mischen sich technische Funktionen mit den klassischen, also etwa Vertrieb, Marketing; aber wir haben auch viele Kreative, Developer et cetera, ohne einen klassischen betriebswirtschaftlichen Hintergrund. Insgesamt kam unsere

Initiative, die ein sogenanntes virtuelles Anteilsprogramm ist, bei allen Mitarbeitenden hervorragend an.

**Wie genau haben Sie die Programme im Unternehmen eingeführt?**

Wir haben für unser jüngstes Angebot, welches praktisch alle festangestellten Mitarbeitenden anspricht, zwei Monate Zeit investiert und den Kolleginnen und Kollegen anhand von Beispielrechnungen und infografikbasierten Videos Schritt für Schritt erklärt, wie das Thema funktioniert. Zudem sind wir persönlich auf alle Fragen der Mitarbeitenden eingegangen. Das Ergebnis: Alle, denen wir Anteile im Rahmen eines unserer Mitarbeiterprogramme angeboten hatten, haben dieses auch angenommen. Bei unseren Führungskräften haben wir eine 100%-Beteili-



Annika in der Beek

Foto: © ABOUT YOU Holding SE

gung an mindestens einem unserer Aktienprogramme – hier gehören Aktien auch zu einem integralen Bestandteil der jährlichen Vergütung.

**Welche Rolle spielen Mitarbeiterprogramme für den Kampf um die Köpfe? Hat hier ABOUT YOU als SDAX-notiertes Unternehmen auch eine Vorbildrolle?**

Der Markt ist in der Tat hart umkämpft, der Wettbewerb um die Talente wird von Jahr zu Jahr größer. Daher stecken wir sehr viel Zeit und Energie hinein, die passenden Talente für unser Unternehmen zu begeistern – natürlich spielt das Mitarbeiterprogramm in den Einstellungsgesprächen auch eine wichtige Rolle. Im SDAX sind wir damit keine Ausnahme mehr, Aktienprogramme gehören zu einem attraktiven Vergütungspaket dazu.

# Summer Lounge Mitarbeiterbeteiligung

Elevator Pitch. Diskussion. Netzwerken. Drinks & gute Gespräche.

Donnerstag, 14. Juli 2022. Ab 17:30 Uhr. EQS Lounge. Karlstrasse 47, München.

## PROGRAMM

**17.30 Uhr Einlass**

**18.00 Uhr Begrüßung** durch Stephan Däschler, Managing Director Germany, EQS Group

**18.10 Uhr Elevator Pitch** Gedanken & Ideen in 10 x 5 Minuten

**19.00 Uhr Diskussion**

**19.20 Uhr Fingerfood, Drinks & gute Gespräche**

**22.00 Uhr Offizielles Ende**

### Impulsvorträge u.a.

- „**Mitarbeiteraktien: Turbo für die Aktienkultur!**“, Dr. Norbert Kuhn, stellvertretender Leiter im Fachbereich Kapitalmärkte und Leiter Unternehmensfinanzierung, Deutsches Aktieninstitut
- „**Mitarbeiterbeteiligung – die Dimension Siemens in Zahlen!**“, Markus Stebe, Head of Top Executive & Equity Compensation, Siemens
- „**Das HENSOLDT Beteiligungsprogramm!**“, Alexander Scharnagl, Compensation and Benefits Specialist, HENSOLDT
- „**Synlab Share Program – an overview!**“, Catharina Monster, Chief Human Resources Manager, Synlab
- „**Herausforderungen internationaler Mitarbeiterbeteiligung!**“, Gordon Rösch, Partner, People Advisory Services, Ernst & Young
- „**Das Hybrid-Modell!**“, Jörg Ziegler, Managing Director Germany, Global Shares
- „**3 Fallstricke bei der anteilsbasierten Mitarbeiterbeteiligung!**“, Dominik Konold, Partner, WTS Advisory
- „**Managementbeteiligungen bei Private-Equity-Portfoliogesellschaften!**“, Dr. Benedikt Hohaus, Partner, P+P Pöllath + Partners
- „**Mittelstandsprogramme für junge Unternehmen!**“, Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer, Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung (AGP)
- „**Trends bei der Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups!**“, Dr. Wolfgang Weitnauer, Weitnauer Partnerschaft

**Moderation:** Markus Rieger, Gründer und Vorstand, GoingPublic Media AG

Präsentiert von

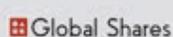


Mit freundlicher Unterstützung von



Foto: © Jacob Ammentorp Lund – stock.adobe.com

**Mitarbeiterbeteiligung – Spezial. Event. Initiative. Partner 2022**



# SYNLAB AG: Programm in 36 Ländern ausgerollt

## 16 Aktien pro Monat derzeit maximales Bezugsrecht

Zeitnah nach dem Börsengang im April 2021 hat der Labordienstleister sein Beteiligungsprogramm umfassend verfügbar gemacht. Die Umsetzung erfolgt über einen Share-Match-Plan. VON **STEFAN PREUSS**



Foto: © SYNLAB AG

SYNLAB ist ein führender Labordienstleister in Europa

**D**ie SYNLAB AG nennt seine im Januar 2022 erstmals aufgelegte Mitarbeiterbeteiligung „Employee Participation Program (EPP)“.

Berechtigt zur Teilnahme sind alle Arbeitnehmer der Gesellschaft und der weiteren vom Vorstand ausgewählten Gruppengesellschaften, die eine mindestens sechsmontatige Zugehörigkeit zum jeweiligen Unternehmen besitzen. Das ausgeschriebene Programm kann aktuell von Mitarbeitenden in 36 Ländern genutzt werden.

### Für vier Aktien gibt es eine weitere gratis

Die Berechtigten können Aktien an der Gesellschaft zum jeweiligen Marktwert erwerben (sogenannte Purchased Shares) und erlangen damit verbunden ein bedingtes Recht, zusätzliche Aktien an der Gesellschaft kostenlos nach einer Wartezeit von drei Jahren zu erhalten, die sogenannten Matching Shares. Derzeit beträgt das maximale Bezugsrecht 16 Aktien pro Monat. Das Verhältnis von Purchased Shares zu Matching Shares wird vertraglich festgelegt, unterliegt jedoch einem Änderungsvorbehalt und einem Vorbehalt zur Festlegung bestimmter Höchstgrenzen. Derzeit gibt es für vier gekaufte Aktien eine Gratisaktie von SYNLAB obenauf. Daraus ergibt sich das maximale Bezugsrecht von vier Gratisaktien pro Monat. Zum Start des Programms im Januar 2022 lag die Beteiligungsquote bei 5%. Im Juli beginnt die nächste Angebotsrunde, die alle sechs Monate wiederholt werden

wird. Catharina Monster, HR-Leiterin der Gruppe, hat dazu ein spürbar erhöhtes Interesse wahrgenommen. „Wir gehen davon aus, dass wir im Laufe der Zeit die Teilnahmequote kontinuierlich erhöhen werden.“

Grundsätzlich kann das Beteiligungsprogramm einen wichtigen Integrationsfaktor darstellen. SYNLAB ist aus einem Laborverbund mit Sitz in Augsburg und dem Merger mit einer französischen Laborkette entstanden. Der Sitz der Aktiengesellschaft und des Hauptquartiers befindet sich in München. Durch zahlreiche weitere Akquisitionen stieg das Unternehmen zu einem führenden Labordienstleister Europas auf. Mittlerweile wird das Geschäft global in 36 Ländern auf vier Kontinenten betrieben. Allein im ersten Quartal 2022 wurden acht weitere Akquisitionen durchgeführt. Insgesamt verfügt das Unternehmen über eine Vielzahl an Standorten, auf welche die Belegschaft entsprechend heterogen verteilt ist. Diese regionale Präsenz mit Nähe zu den Kunden ist strategisch wertvoll. SYNLAB Deutschland mit Sitz in Augsburg ist Teil des weltweiten SYNLAB-Netzwerks von Referenz- und Zentrallaboren sowie regionalen und Notfall-



Catharina Monster, SYNLAB

#### KURZPROFIL

### SYNLAB AG

**Gründungsjahr:** 1998

**Branche:** Labordienstleister

**Unternehmenssitz:** München

**Umsatz 2021:** 3,76 Mrd. EUR

**Mitarbeiterzahl:** 30.000

**ISIN:** DE000A2TSL71

**Börsenwert:**

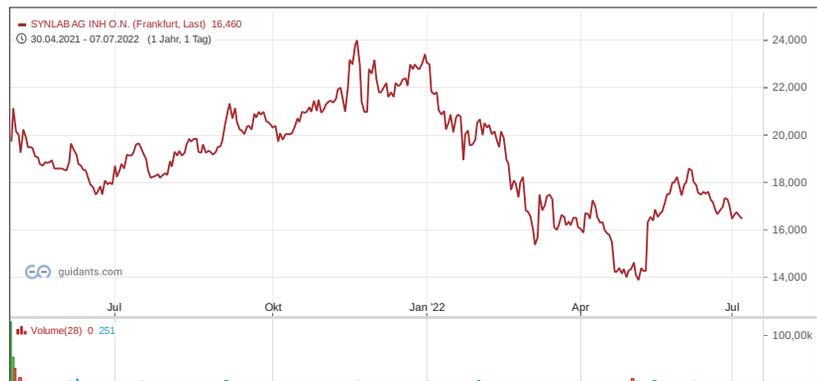
3,9 Mrd. EUR (Stand: 20.6.2022)

**www.synlab.de**

laboren. „PatientInnen, HausärztInnen, FachärztInnen, KlinikerInnen und VeterinärmedizinerInnen profitieren täglich von unseren human- und tiermedizinischen Labordienstleistungen, Serviceangeboten und innovativen Lösungen“, heißt es im Portrait auf der Homepage. Um die Identifikation mit dem Unternehmen zu steigern und eine gemeinsame Identifikation zu schaffen, bietet sich das EPP geradezu an. „Natürlich wollen wir mit dem Programm die Mitarbeiter auch an SYNLAB binden und die Identifikation mit dem Unternehmen fördern“, sagt Monster.

Die Aktien werden von einem Treuhänder im Namen der Berechtigten gehalten. Dividenden in Bezug auf diese Aktien werden durch Entscheidung des Vorstands in bar oder in Form von Aktien (Dividendenaktien) an die Teilnehmer ausgezahlt. Die Ausgabe der Purchased Shares erfolgt zum Marktpreis als Abzug vom Grundgehalt des Berechtigten. Matching Shares werden, soweit die Voraussetzungen der Ausgabe vorliegen, unentgeltlich zugeteilt. Dabei werden die jeweiligen steuerlichen Freibeträge genutzt. Für jede Landesgesellschaft und für jeden Beschäftigten stellt Global Shares als internationaler Dienstleister die notwendigen juristischen, steuer-

**SYNLAB AG (ISIN: DE000A2TSL71)**



Quelle: guidants.com

lichen und gesellschaftsrechtlichen Informationen zur Verfügung.

**Ausgabe der Gratisaktien nicht an Erreichen von Kennzahlen geknüpft**

Die Ausgabe der Matching Shares ist nicht an Erfolgsziele geknüpft. Die Bezugsrechte für Matching Shares können frühestens nach Ablauf der Vesting Period ausgeübt werden. Mit der Ausgabe des jeweiligen Bezugsrechts beginnt die Wartezeit; drei Jahre darauf endet sie. Wenn ein Berechtigter vor Ende der Wartezeit das EPP verlässt, verfallen die Matching Shares, die in Bezug

auf die Purchased Shares gewährt wurden, es sei denn, der Berechtigte ist ein Good Leaver. Wenn das Arbeitsverhältnis der Berechtigten während der Wartezeit aufgrund von Verletzung, Krankheit, Behinderung, Renteneintritt, betriebsbedingter Kündigung, Tod oder einem anderen vom Vorstand festgelegten Grund endet, werden alle Bezugsrechte auf Matching Shares unverzüglich ausübbar. Sollte das Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grund enden, verfällt jedes von den Berechtigten gehaltene Bezugsrecht auf Matching Shares unverzüglich mit dem Ausscheiden.

Das Beteiligungsprogramm ist für SYNLAB ein willkommenes Mittel, um Bewerber anzusprechen und als attraktiver Arbeitgeber zu überzeugen: „Mit dem Programm können alle Beschäftigte am Erfolg des Unternehmens teilhaben“, betont Monster. Erst unlängst hat der Vorstand die Guidance angehoben, was den Kurs der Aktie beflügelt hat. Durch die monatlichen Käufe der Aktien ergibt sich für die Beschäftigten ein attraktiver Durchschnittspreis (Cost-Average-Effekt). Durch die Gratisaktie ist das Risiko des Investments um 20% gesenkt. „Unsere Beschäftigten finden das Angebot wirklich interessant und wir erhalten viel positives Feedback“, berichtet die HR-Leiterin. Neben dem Beteiligungsprogramm für alle Mitarbeitenden existiert auch ein Long-Term Incentive Plan (LTIP) für Führungskräfte in strategischen Schlüsselpositionen und den Vorstand bei SYNLAB. ■

**Steckbrief Mitarbeiterbeteiligungsprogramm**

SYNLAB AG	
Jahr der Einführung	Januar 2022
Programmtyp	SYNLAB Share: Mitarbeiteraktien
Diskont/Rabatt/Match/Zuschuss	Matching Shares im Verhältniss vier Purchase Shares/ eine Matching Share
Programmerkmale	Mitarbeitende in 36 Ländern berechtigt, sechs Monate Zugehörigkeit zum Unternehmen Voraussetzung
Nutzung steuerlicher Freibeträge	Ja, jeweils angepasst auf die lokalen Regelungen
Haltefrist	Drei Jahre
Angebotsfrequenz	Alle sechs Monate
Zahl der Teilnahmeberechtigten	Circa 30.000
Teilnahmequote	Bei der Erstauflage 5%, wird sich kontinuierlich erhöhen
Länderabdeckung	36 Länder auf vier Kontinenten
Besonderheiten	Programm wird stetig weiterentwickelt
Administration	Via Global Shares, Teilnehmer kaufen von ihrem Gehalt, Aktie wird im Folgemonat eingebucht
Verwahrt	Global Shares - Omnibusdepot
Kontakt	SYNLAB – Group CHRO

# Quote überzeugt: rheindata begeistert Beschäftigte

## Stille Beteiligung wird mit bis zu 36% bezuschusst

Möglichkeit zur stillen Beteiligung seit 2018 Teil eines umfassenden Pakets zur Positionierung als attraktiver Arbeitgeber. VON **STEFAN PREUSS**

**D**ie rheindata GmbH bezeichnet sich als „eine vergleichsweise kleine und familiäre, auf jeden Fall sehr unbürokratisches Beratungsunternehmen für die Themen Business Intelligence, Data Engineering und Data Science“. Dabei will man kein Familienersatz sein, sondern legt vielmehr großen Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit zu Freizeit. „Für unser Selbstverständnis ist ein offener, ehrlicher und transparenter Umgang miteinander sehr wichtig, weil wir langfristig miteinander arbeiten möchten“, formuliert es Geschäftsführer Frank Hecker.

### **Beteiligung – Teil eines umfassenden Attraktivitätspakets**

Deshalb bietet rheindata eine Reihe von Zusatzleistungen an. Dazu zählen ein Mitspracherecht bei der Projektwahl für jene Berater, die überwiegend regional eingesetzt werden möchten, die Möglichkeit zum Homeoffice, kostenlose Mitgliedschaft im Fitnessclub, Dienstwagen, Jobticket und Jobrad,

individuell gestaltbare Sabbaticals, jedes fünfte Jahr zehn statt sechs Wochen Urlaub – und natürlich das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm, das als stille Beteiligung aufgesetzt ist. Der Anstoß für dieses Programm erfolgte durch eine gewisse Personalfluktuat: „Wir haben damals in kurzer Zeit drei Mitarbeiter verloren. Auch wenn als Gründe auch solche angeführt wurden, auf die ich keinen Einfluss habe, zum Beispiel fachliche Neuorientierung, so hatte mich das geschockt, da wir gerade für ein Beratungsunternehmen eigentlich eine sehr gute Verweildauer haben“, erinnert sich Hecker. „Ich hatte also den Eindruck, es muss sich etwas ändern.“

Hecker gefiel die Idee allerdings auch unabhängig von diesen drei Kündigungen. Seine Überzeugung: „Jeder trägt zum Unternehmenserfolg bei, vom Assistenten über die Beraterinnen und Berater bis zur Geschäftsführung. Deswegen soll bei uns auch jeder am Unternehmenserfolg beteiligt werden – und zwar nachhaltig.“ Zur Verdeutlichung der besonderen Beziehung der bei rheindata Beschäftigten zum Unternehmen verfolgt er deswegen mit der Mitarbeiterbeteiligung das Ziel, zusätzlich zur individuellen, leistungsabhängigen Vergütung eine Form der Teilhabe anzubieten, die über eine unternehmensweite, jährliche Erfolgsprämie hinausgeht. „Wir bieten unseren Beschäftigten deswegen die Beteiligung in Form der ‚stillen Gesellschaft‘ an.“



Foto: © rheindata GmbH

Bei rheindata wird großer Wert auf Zusammenhalt und gegenseitigen Respekt gelegt – hier das Team bei einem Event in Porto

### **Vorteil stille Beteiligung: Einfach zu verstehen**

Ein großer Vorteil aus Sicht des Beratungsunternehmens: Grundsätzlich funktionieren ein solches Modell sehr einfach. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit erhalten einmal pro Jahr das Angebot, in das Unternehmen zu investieren. Der vom Beschäftigten investierte Betrag wird vom Unternehmen aufgestockt, wobei steuer- und sozialversicherungsrechtliche Freibeträge so weit wie möglich genutzt werden. In den Folgejahren erhält der Beschäftigte dann – abhängig vom Unternehmenserfolg des jeweils vorherigen, abgeschlossenen Geschäftsjahres – eine

#### KURZPROFIL

### rheindata GmbH

**Gründungsjahr:** 2009  
**Branche:** Business Intelligence  
**Unternehmenssitz:** Köln  
**Mitarbeiterzahl:** 23  
**www.rheindata.com**

Verzinsung auf sein eingesetztes Kapital, inklusive des Unternehmenszuschusses.

Im Einführungsjahr 2018 ermöglichte rheindata Beteiligungen zwischen 500 und 10.000 EUR Eigenbeteiligung. Diese werden von Unternehmensseite um 15% bis 36% aufgestockt. In Folgejahren ist eine Beschränkung der Eigenbeteiligung auf 5.000 EUR pro Jahr eingezogen, insgesamt auf 25.000 EUR je Beschäftigtem über alle Jahre. Die Verzinsung des gesamten Kapitals (Eigenbeteiligung plus Aufstockung) erfolgt in den Folgejahren auf Basis der EBIT-Marge. Je höher die Umsatzrentabilität, desto besser die Verzinsung. Im Durchschnitt hätte sie in den Jahren 2016 bis 2018 (auf Basis der EBIT-Margen von 2015 bis 2017) bei 11% gelegen – und dabei ist der Renditeeffekt durch die unternehmensseitige Kapitalaufstockung noch nicht berücksichtigt.

### Steckbrief Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

rheindata GmbH	
<b>Jahr der Einführung</b>	2018
<b>Programmtyp</b>	Stille Beteiligung
<b>Diskont/Rabatt/Match/Zuschuss</b>	Zuschuss zwischen 18 und 36%
<b>Programmmerkmale</b>	Deckelung auf insgesamt 25.000 EUR
<b>Nutzung steuerlicher Freibeträge</b>	Ja
<b>Haltefrist</b>	Fünf Jahre
<b>Angebotsfrequenz</b>	Jährlich
<b>Zahl der Teilnehmberechtigten</b>	23
<b>Teilnahmequote</b>	Circa 90%
<b>Länderabdeckung</b>	Deutschland
<b>Administration</b>	Intern
<b>Kontakt</b>	frank.hecker@rheindata.com

Grundsätzlich kann das Beteiligungsangebot von Jahr zu Jahr variieren, die Verzinsung der in Vorjahren in-

vestierten Beteiligungen bleibt davon jedoch unberührt. Für diese gilt weiterhin die ursprüngliche Vereinbarung. ■

## „Teilnahmequote von Anfang an sehr hoch“

Interview mit **Frank Hecker**, Geschäftsführer, rheindata GmbH



Frank Hecker

**Unternehmeredition:** Sie haben das Programm 2018 gestartet. Wie entwickelt sich die Teilnahmequote?

**Frank Hecker:** Sie war von Anfang an sehr hoch und liegt immer noch bei etwa 90% bezogen auf die Berechtigten, also alle, die ein Jahr oder länger im Unternehmen sind. Rein finanziell dürfte man aus Sicht der Mitarbeitenden kaum einen Grund sehen, nicht teilzunehmen. Allerdings ist die Investition aufgrund der Haltefrist von fünf Jahren natürlich nicht so liquide wie andere Anlagen – das kann natürlich eine Rolle spielen.

**Welches sind Ihre Hauptziele?**

Es sind vor allem die Mitarbeiterbindung und die Identifikation mit dem Unternehmen, die uns am Beteiligungsprogramm interessieren. Motivation

hinsichtlich Umsatzgenerierung regeln wir über das variable Gehalt. In dieser Hinsicht muss man eher aufpassen, dass die extrinsische Motivation keine zu große Bedeutung erlangt. Auch andere Faktoren, zum Beispiel Kostenbewusstsein, haben für uns eigentlich keine Rolle gespielt, da unsere Mitarbeitenden da immer schon bestens aufgestellt waren.

**Sind die stillen Beteiligungen im Kapitalmix Ihres Unternehmens wesentlich?**

Überhaupt nicht, eher im Gegenteil. Insbesondere in der Zeit des Verwarentgelts, die hoffentlich bald vorbei sein wird, ist es eher eine Last, auch noch die Einlagen der Mitarbeitenden zu haben.

**Zwischenfazit: Können Sie anderen Mittelständlern ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm empfehlen? Was lief gut, was weniger gut?**

Wenn man sein Unternehmen in alter Patriarchenform führt, dürfte ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm auch nicht helfen – es muss sich meines Erachtens schon glaubhaft in eine generelle Kultur des gegenseitigen Respekts und Umgangs auf Augenhöhe einreihen. Ich würde es auf jeden Fall immer wieder unter kompetenter Begleitung durch Profis und natürlich unter Einbeziehung der Mitarbeitenden einführen. Das lief bei uns hervorragend, und mir fällt tatsächlich auch nichts ein, was ich beim nächsten Mal anders machen würde.

# hotsplots bietet viel Genuss für Mitarbeiter

## Leistungsstarke Arbeitsplatzkultur wichtig zur Fachkräftegewinnung

Foto: © hotsplots GmbH



Als Top-Job-ausgezeichneter Arbeitgeber bietet die Berliner hotsplots GmbH eine Reihe von Benefits. Das Angebot von Genussscheinen zählt zu den beliebtesten. VON **STEFAN PREUSS**

**B**ei hotsplots wird Arbeitgeberattraktivität großgeschrieben – und der Erfolg gibt dem Berliner Unternehmen recht. Unter anderem wurde der Spezialist für WLAN-Netze in einem bundesweiten Unternehmens-

vergleich für die bemerkenswerte und leistungsstarke Arbeitsplatzkultur ausgezeichnet. Dabei standen die mittelständischen Tugenden im Fokus, die mittels wissenschaftlich fundierter Mitarbeiterbefragung herausgearbeitet worden waren. Das Feedback der Mitarbeitenden fiel hierbei durchweg positiv aus. Besondere Qualitäten wurden in den Bereichen Kultur und Kommunikation sowie Familienorientierung und Demografie sichtbar.

In regelmäßigen Newslettern erhalten alle Mitarbeitenden Informationen zu aktuellen Projekten und gemeinsame Firmenevents fördern den Zusammenhalt. Eine moderne Arbeitsumgebung

sowie flache Hierarchien und eine offene Kommunikationskultur schaffen ein angenehmes Arbeitsumfeld. Besonders hervorzuheben ist der Umgang mit der speziellen Arbeitssituation während der Coronapandemie: Der Wechsel ins Homeoffice erfolgte für den Großteil der Belegschaft bereits im März 2020 schnell und reibungslos. Für die Unterstützung erhielt die Geschäftsführung umfangreiches positives Feedback.

### Attraktivität als Arbeitgeber zu sichern dauerhafte Aufgabe

Für Geschäftsführer Dr. Ulrich Meier gilt: „Das Feedback unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig und wir nehmen die Ergebnisse als Anreiz, weiter an unseren Qualitäten zu arbeiten, denn nur mit einem zufriedenen und engagierten Team können wir weiter unternehmerisch erfolgreich sein.“ In dieser Strategie, als attraktiver Arbeitgeber qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, nimmt das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm eine wichtige Rolle ein, ist hotsplots als Technologieunternehmen doch stark auf Experten angewiesen. Heute ist das Unternehmen an mehr als 16.500 aktiven Hotspot-Standorten zu finden. Dazu zählen mobile Standorte ebenso wie stationäre; die Technik ist sowohl im Innen- als auch im Außenbereich vertreten. Als Unternehmen in der Technologiebranche setzt die hotsplots GmbH seit Jahren modernste Technik in Verbindung mit Kreativität und Innovation ein. Bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Systeme stehen Kundenwünsche und höchste Sicherheit im Fokus. Das so gesammelte Know-how kommt

#### KURZPROFIL

### hotsplots GmbH

**Gründungsjahr:** 2004  
**Branche:** Telekommunikation  
**Unternehmenssitz:** Berlin  
**Mitarbeiterzahl:** circa 40  
**www.hotsplots.com**

## Steckbrief Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

hotspots GmbH	
<b>Jahr der Einführung</b>	2019
<b>Programmtyp</b>	Genussschein
<b>Diskont/Rabatt/Match/Zuschuss</b>	Zuschuss
<b>Programmerkmale</b>	Teilweise Ausgabe von Gratisgenussscheinen
<b>Nutzung steuerlicher Freibeträge</b>	Ja
<b>Haltefrist</b>	Fünf Jahre
<b>Angebotsfrequenz</b>	Jährlich
<b>Zahl der Teilnehmereberechtigten</b>	Circa 40
<b>Teilnahmequote</b>	73% aller Teilnehmereberechtigten in Runde 2021 teilgenommen. 92% aller Mitarbeiter 2021 halten Genussrechte. 5% waren nicht teilnehmereberechtigt. 3% haben aktives Optout vorgenommen.
<b>Länderabdeckung</b>	Deutschland
<b>Besonderheiten</b>	Entgeltumwandlung bis zu 900 EUR
<b>Administration</b>	Intern
<b>Verwahrt</b>	Intern
<b>Kontakt</b>	hotspots GmbH

insbesondere der Softwareentwicklung zugute. hotspots nutzt für seine Router und Server eine eigens entwickelte, optimierte Linux-Software, um allen Kunden die gewünschte Flexibilität bei größtmöglicher Datensicherheit und bester Performance zu garantieren.

2019 wurde das Beteiligungsprogramm erstmals angeboten. „Die hotspots GmbH möchte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnen, sich am Kapital und somit auch am finanziellen Erfolg des Unternehmens zu beteiligen“, erklärt Dr. Meier. Es ist beabsichtigt, den Beschäftigten in den kommenden Jahren jeweils ein Angebot für eine finanzielle Einlage zu machen, die durch einen Zuschuss des Unternehmens spürbar aufgestockt wird. „Das Unternehmen möchte mit diesem Programm das Engagement und das unternehmerische Denken der Mitarbeiter fördern, ihre Bindung an das Unternehmen stärken und einen Beitrag zur Vermögensbildung der Beschäftigten leisten“, so der Geschäftsführer.

Zu diesem Zweck werden Genussrechte



Dr. Ulrich Meier,  
hotspots

mit einem Nennwert von jeweils 90 EUR begeben. Genussrechte sind die Werteinheiten des Genussrechtskapitals, die im Rahmen eines Beteiligungsangebots von den berechtigten Mitarbeitern erworben werden können. Für die Genussrechteinhaber wird ein Einlagenkonto bei der hotspots GmbH geführt. Hierauf werden diejenigen Beträge gebucht, die die Genussrechteinhaber zum Erwerb der Genussrechte einbringen, sowie die freiwillige Zuwendung durch das Unternehmen nach § 3 Nr. 39 EStG (Kapitalbildungszuwendung). Die Genussrechte werden in das Genussrechtsregister der hotspots GmbH eingetragen.

### Wirtschaftliches Ergebnis als Berechnungsgrundlage

Die Berechnungsgrundlage für die Gewinn- und Verlustbeteiligung des Genussrechtskapitals ist der Jahresabschluss der hotspots GmbH des dem jeweiligen Zinstermin vorangegangenen Geschäftsjahres. Die Höhe der ergebnisabhängigen Verzinsung wird vom Steuerberater der hotspots GmbH endgültig festgestellt und den Genussrechteinhabern mitgeteilt. Sollten sich die für die Ergebnis- beziehungsweise Zinsstaffel

zugrunde liegenden wirtschaftlichen Umstände nachhaltig ändern, so kann diese Staffel vom Unternehmen bei neuen Beteiligungsangeboten entsprechend angepasst werden – ohne verpflichtende Einbindung oder Zustimmung der Genussrechteinhaber. Die auf das Genussrechtskapital entfallenden ergebnisabhängigen Zinsen werden ausbezahlt. Bei Eintritt einer Verlustbeteiligung wird der Nennwert der Beteiligung durch eine negative Verzinsung reduziert. In den einer Negativverzinsung folgenden Jahren werden Zinsen so lange thesauriert, bis der ursprüngliche Nennwert wieder erreicht ist. Das Genussrechtskapital ist am Verlust der hotspots GmbH beteiligt. Die Haftung des Genussrechteinhabers beschränkt sich auf die erbrachte Einlage. Eine Nachschusspflicht besteht nicht. Das Genussrechtskapital unterliegt einer Sperrfrist von fünf Jahren und kann zu deren Ablauf gekündigt und ausgezahlt werden.

Berechtigt zur Teilnahme an der Mitarbeiterbeteiligung der hotspots GmbH sind mindestens alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe dieses Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen. Die Eigenleistungen der Mitarbeiter werden bis zu einem Betrag von 900 EUR durch Entgeltumwandlung einbehalten. Die Verzinsung des Genussrechtskapitals ist abhängig vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, orientiert sich an einer betrieblichen Kennziffer – hier dem Jahresüberschuss der hotspots GmbH – und ist gestaffelt.

In der jüngsten Auflage gab es sogar Gratis-Genussscheine. „Wir wissen, dass wir unser hohes Wachstumstempo ohne unser kompetentes Team nicht hätten erzielen können“, sagte Dr. Meier. Deshalb ist für ihn die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg selbstverständlich. Sein Fazit: „Wir können das anderen mittelständischen Unternehmen empfehlen, denn wir haben gute Erfahrungen damit gemacht.“ Die Vorteile würden den Verwaltungsaufwand klar übertreffen. ■



# Partner im Portrait



EY\* ist eine der größten deutschen Prüfungs- und Beratungsorganisationen. In der Steuerberatung ist EY deutscher Marktführer. Unsere Leistungen im Bereich People Advisory Services sind auf den entscheidenden Erfolgsfaktor Mitarbeiter:In ausgerichtet. EY berät bei Implementierung und Betreuung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen umfassend aus einer Hand.

Mit über 12.000 Mitarbeiter:Innen in landesweit 20 Niederlassungen sind wir in der Lage, den gesamten deutschen Markt abzudecken. Gemeinsam mit mehr als 300.000 Mitarbeiter:Innen der internationalen EY-Organisation betreut EY Mandanten überall auf der Welt. EY bietet sowohl großen als auch mittelständischen Unternehmen ein umfangreiches Portfolio von Dienstleistungen an: Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung, Strategie- und Transaktionsberatung, Business Consulting und Immobilienberatung.

\* Der Name EY bezieht sich in diesem Profil auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG), einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht. Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen.

## Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

### Leistungen

- Wirtschaftsprüfung
- Steuerberatung
- Rechtsberatung
- Strategie- und Transaktionsberatung
- Consulting
- People Advisory Services
- Immobilienberatung

### Branchenfokus

Branchenübergreifend

### Gründungsjahr

1919

### Anzahl der Mitarbeiter

12.000+

### Unternehmensphilosophie in einem Satz

Building a better working world



**Adresse:** Flughafenstr. 61, 70629 Stuttgart  
**Telefon:** +49 711 9881 0  
**E-Mail:** info@de.ey.com

### Social Media:

LinkedIn: EY; Twitter: @EY\_Germany;  
XING: ernstandyoung  
**Web:** www.ey.com/de\_de

### Ihr Ansprechpartner



**Gordon Rösch**  
Partner, People Advisory Services  
Tel.: +49 711 9881 13875 | Mobil: +49 160 939 13875  
gordon.roesch@de.ey.com



**Global Shares Deutschland**

Global Shares ist ein führender globaler Anbieter von Cloud-basierten Verwaltungslösungen, für die Implementierung und laufende Administration von kapitalmarktbasierenden Mitarbeiter- & Führungskräfteprogrammen, für die weltweite Effektenverwaltung, den Aktienhandel, begleitende Global Compliance Services sowie von Finanzreporting Dienstleistungen für börsennotierte bzw. nicht börsennotierte Unternehmen und ihre Mitarbeiter in zur Zeit über 100 Ländern weltweit.

Im vergangenen Jahrzehnt ist Global Shares als spezialisierter Dienstleister zu einem wichtigen Akteur in der globalen Aktienplanmanagement-Branche geworden. Die Global Shares Kundenreferenzliste umfasst mehr als 600 Kunden darunter einige der größten und bekanntesten Unternehmen der Welt, die aktienbasierte Vergütungsprogramme eingeführt haben, um damit erstklassige Mitarbeiter zu gewinnen und diese dann auch dauerhaft im Unternehmen zu halten.

Unsere Technologieplattform EquityGateway wird zu 100% im eigenen Hause entwickelt und fortlaufend betreut durch ein hochqualifiziertes Team aus zertifizierten IT und Equity-Experten.

**Leistungen**

- Implementierung & laufende Verwaltung von Mitarbeiter- und Führungskräfteprogrammen
- Wertpapierhandel & Wertpapierverwahrung
- Finanzberichterstattung/Reporting
- Global Compliance Service (Tax, Legal & Regulatory)

**Branchenfokus**

Börsennotierte und nicht börsennotierte Unternehmen aller Größen

**Gründungsjahr**

2005

**Anzahl der Mitarbeiter**

600+

**Unternehmensphilosophie in einem Satz**

Mitarbeiterbeteiligung, einfach gemacht.



**Adresse:** Mainzer Landstraße 250–254, 60326 Frankfurt am Main  
**Telefon:** +49 173 3130171  
**E-Mail:** jziegler@globalshares.com

**Social Media:** LinkedIn: Global Shares; Xing: Global Shares Ireland Limited; FB: Global Shares; Twitter: @GlobalShares  
**Web:** www.globalshares.com/de

**Ihr Ansprechpartner**



**Jörg Ziegler**  
 Managing Director Germany  
 jziegler@globalshares.com



**HCM International Ltd.**

HCM International ist einer der führenden Beratungsunternehmen mit Fokus auf Corporate Governance, Nachhaltigkeit/ESG, Führung und Performance Management sowie Vergütung. Im Bereich ESG sind wir auf die Entwicklung von ESG Strategien spezialisiert – von der Definition von ESG Schwerpunktthemen und der Implementierung geeigneter Governance-Prozesse bis hin zur Berücksichtigung von ESG Themen im Performance Management und bei der Vergütung. Unsere Kunden sind sowohl große multinationale als auch kleinere und mittlere private und börsennotierte Unternehmen. Als partnergeführte Unternehmung sind wir unabhängig und verfügen über langjährige und branchenübergreifende Erfahrung in der Beratung von Aufsichtsräten und Vorständen sowie weiteren Managementfunktionen. Mit Wurzeln in der Schweiz sind wir seit 2001 global gewachsen und haben mit der Global Governance and Executive Compensation Group (GECN Group) eine starke internationale Präsenz. HCM hat Büros in Zürich, Genf und Kiew und ist Vorsitzender der GECN Group. Zudem veröffentlicht HCM regelmäßig Publikationen rund um die Themen ESG, Vergütung und Corporate Governance.

**Leistungen**

- Corporate Governance & Compliance Management
- Vergütung von Aufsichtsräten und Vorständen
- Führung und Performance Management
- Nachhaltigkeits- / ESG-Strategien

**Branchenfokus**

branchenübergreifend

**Referenzen**

Auf Anfrage

**Gründungsjahr**

2001

**Anzahl der Mitarbeiter**

Circa 25

**Unternehmensphilosophie in einem Satz**

To shape sustainable success for people and organizations.



Foto: © Raymond Inauen – stock.adobe.com

**Adresse:** Mühlebachstraße 54, 8008 Zürich, Schweiz  
**Telefon:** +41 44 560 33 33  
**E-Mail:** international@hcm.com

**Social Media:** LinkedIn: HCM International  
**Web:** www.hcm.com

**Ihre Ansprechpartner**



**Dr. Axel May**  
 Governance & Compensation Strategy  
 Tel.: +41 79 327 56 99  
 axel.may@hcm.com



**Claudia Würstle**  
 ESG Strategy & Incentives  
 Tel.: +41 79 194 83 59  
 claudia.wuerstle@hcm.com

# POELLATH +

## P+P Pöllath + Partners Rechtsanwälte und Steuerberater mbH

POELLATH ist eine international tätige Wirtschafts- und Steuerkanzlei mit über 150 Experten in Berlin, Frankfurt und München.

Die Sozietät steht für marktführende High-End Beratung zu Transaktionen und Asset Management. Hier bieten wir Rechts- und Steuerberatung aus einer Hand.

Im Bereich Managementbeteiligung gehört die Kanzlei zu den Marktführern in Deutschland. Wir betreuen Management-Teams umfassend während des Verkaufs „ihres“ Unternehmens und verfügen über umfangreiche und detaillierte Expertise im Umgang mit treuhänderischen Pflichten, potenziellen Interessenkonflikten und allen anderen Aspekten, mit denen das Management bei einer Transaktion typischerweise konfrontiert wird. Darüber hinaus beraten wir Finanzinvestoren und Management-Teams bei der Strukturierung, Implementierung und Abwicklung von Managementbeteiligungen und sorgen für die Umsetzung der jeweils optimalen auch steuerlichen Vorgehensweise.

Dr. Benedikt Hohaus und Dr. Barbara Koch-Schulte gehören zu den bekanntesten Beratern im deutschen Markt und sind ebenfalls international anerkannte Experten.

### Leistungen

- Mergers & Acquisitions / Private Equity
- Venture Capital
- Immobilientransaktionen
- Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht
- Private Funds
- Nachfolge und Vermögen
- Nationales und internationales Steuerrecht

### Branchenfokus

- Mittelständische Unternehmen und Unternehmer
- Private und Institutionelle Investoren
- Familienunternehmen

### Gründungsjahr

1998

### Anzahl der Mitarbeiter

ca. 350

### Unternehmensphilosophie in einem Satz

Marktführende, innovative High-End Beratung zu Transaktionen und Asset Management



**Adresse:** Hofstatt 1, 80331 München

**Telefon:** +49 89 24240-0

**E-Mail:** muc@pplaw.com

**Social Media:** LinkedIn:

[www.linkedin.com/company/poellath](http://www.linkedin.com/company/poellath)

**Web:** [www.pplaw.com](http://www.pplaw.com)

### Ihre Ansprechpartner



**Dr. Barbara Koch-Schulte**  
Partner  
Tel.: +49 89 24240 – 377  
bks@pplaw.com



**Dr. Benedikt Hohaus**  
Partner  
Tel.: +49 89 24240 – 372  
bho@pplaw.com

# SIEMENS

## Siemens AG

Die Siemens AG ist ein führender internationaler Technologiekonzern, der seit mehr als 170 Jahren für technische Leistungsfähigkeit, Innovation, Qualität, Zuverlässigkeit und Internationalität steht. Das Unternehmen ist weltweit aktiv, und zwar schwerpunktmäßig auf den Gebieten intelligente Infrastruktur bei Gebäuden und dezentralen Energiesystemen sowie Automatisierung und Digitalisierung in der Prozess- und Fertigungsindustrie.

Durch Mobility, einem der führenden Anbieter intelligenter Mobilitätslösungen für den Schienen- und Straßenverkehr, gestaltet Siemens außerdem den Weltmarkt für den Personen- und Güterverkehr mit. Über die Mehrheitsbeteiligung an dem börsennotierten Unternehmen Siemens Healthineers gehört Siemens zudem zu den weltweit führenden Anbietern von Medizintechnik und digitalen Gesundheitsservices. Darüber hinaus hält Siemens eine Minderheitsbeteiligung an der seit dem 28.09.2020 börsennotierten Siemens Energy.

Im Geschäftsjahr 2021, das am 30.09.2021 endete, erzielte der Siemens-Konzern einen Umsatz von 62,3 Mrd. Euro und einen Gewinn nach Steuern von 6,7 Mrd. Euro.

### Leistungen

- Intelligente Infrastruktur bei Gebäuden und dezentralen Energiesystemen
- Automatisierung und Digitalisierung in der Prozess- und Fertigungsindustrie
- Intelligenter Mobilitätslösungen für den Schienen- und Straßenverkehr

### Branchenfokus

Elektronik & Elektrotechnik

### Gründungsjahr

1847

### Anzahl der Mitarbeiter

ca. 303.000

### Unternehmensphilosophie in einem Satz

Durch die Kombination der realen und der digitalen Welten befähigen wir unsere Kunden, ihre Industrien und Märkte zu transformieren und verbessern damit den Alltag für Milliarden von Menschen.



**Adresse:** Werner-von-Siemens-Straße 1, 80333 München

**Telefon:** +49 89 636-00

**E-Mail:** [contact@siemens.com](mailto:contact@siemens.com)

**Social Media:** LinkedIn: Siemens;

Xing: Siemens; FB: Siemens;

Twitter: @siemens

**Web:** [www.siemens.com](http://www.siemens.com)

### Ihr Ansprechpartner



**Markus Stebe**  
Head of Top Executive & Equity Compensation  
[markus.stebe@siemens.com](mailto:markus.stebe@siemens.com)

# UNEQUITY communication

Die Münchner Beratungsagentur Unequity GmbH setzt seit ihrer Gründung 2011 Projekte für Personalabteilungen um und entwickelt Kommunikationslösungen für komplexe Themen; dazu gehören u.a. Implementierungen, Veränderungen oder die Abschaffung von Compensation & Benefits Leistungen, Restrukturierungen, Unternehmenstransaktionen, Betriebs- oder Systemumstellungen.

Das Team aus Beratern und Designern entwickelt schlüssige Strategien, kreative Lösungen und aufmerksamkeitsstarke Kommunikationsmaßnahmen – so persönlich und emotional wie möglich und so sachlich wie nötig. Unequity ist Partner für Kunden jeder Unternehmensgröße und verspricht den Projekterfolg für Organisationen und ihre Mitarbeiter.

## Unequity GmbH

### Leistungen

- Interne Unternehmenskommunikation
- HR/People Kommunikation
- Projektmanagement
- Change Management und Change Kommunikation
- Mediengestaltung

### Branchenfokus

Die Leistungen werden Unternehmen aller Branchen und Unternehmensgrößen angeboten.

### Referenzen

Altana, Axel Springer, KION, McDonald's, Merck, Osram, SGL Carbon, Sky, Tui, u.v.m

### Gründungsjahr

2011



Foto: © Unequity GmbH

**Adresse:** Rosenheimer Straße 116b,  
81669 München  
**Telefon:** +49 174 3107827  
**E-Mail:** info@unequity.com

**Web:** www.unequity.com

### Ihre Ansprechpartnerin



**Simone Schmitt-Schillig**  
Geschäftsführerin  
simone@unequity.com

# W Weitnauer

Finance/Technology/Transactions sind die Themen der Kanzlei: Sie widmet sich seit mehr als 25 Jahren der Venture Capital-Finanzierung von Technologieunternehmen, sei es in Früh- oder Spätphasen, und zugehörigen Themen, wie insb. der Mitarbeiterbeteiligung und allgemeinen Corporate-Belangen. Dies schließt die Betreuung von Exit-Prozessen und M&A-Transaktionen ein. Investoren unterstützt die Kanzlei nicht nur bei Finanzierungsrunden, sondern auch bei der Strukturierung von VC-Fonds und Investments in solche Fonds.

Die Kanzlei verfügt darüber hinaus aber auch über vielfältige Erfahrung bei den operativen Fragestellungen von Technologieunternehmen, die sie beim Schutz und der Vermarktung ihrer Technologien berät, sei es bei IT-Projekten oder Forschungs- und Entwicklungsverträgen im Life-Sciences-Umfeld, speziell aber auch bei Querschnittsthemen, wie Digital Health, e-Mobility oder FinTech. Die steuerrechtliche Expertise der Kanzlei und ihre Legal Tech-Erfahrung runden das Beratungsspektrum ab.

## WEITNAUER

### Leistungen

- IT/Datenschutz
- Life Sciences
- IP/Wettbewerbsrecht
- Private Equity/Venture Capital
- Alternative Investments
- Steuern
- M&A, Gesellschaftsrecht

### Mandate / Referenzen

gerne auf Anfrage

### Standorte

München, Berlin, Hamburg, Mannheim



**Adresse:** Ohmstraße 22, 80802 München  
**Telefon:** +49 89 38 39 95-0  
**E-Mail:** muenchen@weitnauer.net

### Social Media:

LinkedIn: www.linkedin.com/company/weitnauer-attorneys-at-law  
**Web:** www.weitnauer.net

### Ihr Ansprechpartner



**Dr. Wolfgang Weitnauer, M.C.L.**  
Tel.: +49 89 38 39 95-0  
muenchen@weitnauer.net



WTS Advisory ist ein unabhängiger, innovativer Lösungsanbieter für zielorientierte Beratung und aktive operative Unterstützung von Unternehmen entlang der gesamten CFO-Agenda.

Seit 2000 kombinieren wir fundiertes Fachwissen mit Erfahrung in der Unterstützung unserer Kunden bei der Bilanzierung und Bewertung von Mitarbeiterbeteiligungen nach verschiedenen Rechnungslegungsgrundsätzen, wie z.B. IFRS 2.

Wir zeichnen uns zudem durch pragmatisches, umsetzungsorientiertes Denken und Handeln, eine schlanke Organisation und hohe Flexibilität aus. Unsere Mandanten schätzen insbesondere das hohe operative Partner-/ Manager-Involvement in den gemeinsamen Projekten sowie unseren Mix aus Praxisexpertise und State-of-the-art Beratungsansätzen.

WTS bietet keine Abschlussprüfung an und kann somit langfristig unabhängig und konfliktfrei beraten.

Die WTS Gruppe hat hat über 1.300 Mitarbeiter in der D-A-CH Region und mit WTS Global das größte unabhängige weltweite Netzwerk im Bereich Tax & Finance.

WTS Advisory

Unsere Leistungsschwerpunkte

- **Financial Reporting & Capital Markets:** IPO Readiness (IFRS & US GAAP Conversion, Prospektunterstützung, SPAC-Deals), IFRS 2 Mitarbeiterbeteiligung, Abschlusserstellung, Fachgutachten und 2nd Opinions
- **Deal Advisory:** Financial & Tax Due Dilligence, M&A Support, Carve Out, Kaufpreisallokationen, Impairment Test, Financial Modeling, Unternehmensbewertungen, Restructuring
- **Next Generation Finance:** Digital Architecture Beratung: ETL/ELT-Prozesse, End-2-End Datenwertschöpfungsketten, Cloud Architektur Strategie & Setup, Dashboards
- **Governance, Risk & Compliance:** Implementierung & Optimierung Risikomanagement und Internes Kontrollsystem, Compliance Management, Internal Audit (auch Outsourcing oder Co-Sourcing)
- **ESG Solutions:** EU-Taxonomie, Nichtfinanzielle Erklärung
- **FIGS:** Abschlussprüfer Ausschreibung I angemessenes und wirksames IKS/RMS

Branchenfokus

Unternehmen aller Branchen, vom DAX-Konzern über mittelständische und familiengeführte Unternehmen bis hin zu Start-ups und Private Equity-Häusern.

Referenzen (Auszug)

ABOUT YOU, Adler Mode, BioNTech, B.R.A.I.N., Congatec, Epigen- omics, ExactlyIT Solutions, GFT, Leifheit, On, SAF Holland, u.v.m.

Gründungsjahr

2000



Foto: © piramka – stock.adobe.com

**Adresse:** Königstraße 27, 70173 Stuttgart  
**Telefon:** +49 711 6200749-0  
**E-Mail:** info-advisory@wts.de

**Social Media:**  
 LinkedIn: WTS Advisory  
 XING: WTS Advisory  
 Twitter: @WTSAdvisory  
**Web:** www.wts-advisory.de

Ihr Ansprechpartner



**Dominik Konold**  
Partner

Anzeige

**IT WORKS**

- IT SYSTEMBETREUUNG
- BACKUP & RECOVERY SOLUTIONS
- CYBERSECURITY
- PRIVATE CLOUD
- VOICE OVER IP & TEAMKOMMUNIKATION

**FULLHOUSE IT SERVICES AG**  
 Der Managed Service Provider an Ihrer Seite!

WEB [www.fullhouse-it.de](http://www.fullhouse-it.de)  
 HOTLINE 08171 / 42 88 88 - 8

## Unternehmensverzeichnis

	Seite
ABOUT YOU .....	40
Commerzbank .....	7
E+Y .....	18
HCM .....	26
hotsplots.....	48
P+P POELLATH.....	28
rheindata .....	46
SAP.....	36
SYNLAB .....	44
Weitnauer.....	22
Wienerberger .....	38
wts Advisory .....	30



Das komplette Heft ist als  
E-Magazin online zu lesen:

[www.goingpublic.de](http://www.goingpublic.de)  
[www.unternehmeredition.de](http://www.unternehmeredition.de)



Kontaktieren Sie uns auf LinkedIn:

[www.linkedin.com/company/  
goingpublic-media-ag](http://www.linkedin.com/company/goingpublic-media-ag)

[www.linkedin.com/company/  
unternehmeredition.de](http://www.linkedin.com/company/unternehmeredition.de)



Sagen Sie uns Ihre Meinung auf Facebook:

[www.facebook.com/GoingPublicPortal](http://www.facebook.com/GoingPublicPortal)  
[www.facebook.com/Unternehmeredition](http://www.facebook.com/Unternehmeredition)



Wir halten Sie auf dem Laufenden –  
auch über unseren Twitteraccount:

[@GoingPublic\\_de](https://twitter.com/GoingPublic_de)  
[@Unternehmeredit](https://twitter.com/Unternehmeredit)

Das Spezial liegt einer Teilaufgabe der  
Unternehmeredition Ausgabe 3/2022 sowie des  
GoingPublic Magazins 3/2022 bei.

## Impressum Spezial „Mitarbeiterbeteiligung 2022“ (8. Jg.)

**Verlag:** GoingPublic Media AG  
Hofmannstraße 7a, 81379 München  
Tel.: 089-2000 339-0  
E-Mail: [info@goingpublic.de](mailto:info@goingpublic.de)  
Internet: [www.goingpublic.ag](http://www.goingpublic.ag), [www.unternehmeredition.de](http://www.unternehmeredition.de)

**Gesamtleitung:** Markus Rieger, [rieger@goingpublic.de](mailto:rieger@goingpublic.de)

**Redaktion:** Stefan Preuß

**Bildredaktion:** Robert Berger, Yvonne Neff, Stefan Preuß

**Bilder:** stock.adobe.com (siehe jeweiliger Bildnachweis); Unternehmensbilder

**Titelbild:** © Jacob Ammentorp Lund – stock.adobe.com

**Mitarbeit an dieser Ausgabe:** Philipp Bastian Bekemeier, Simone Boehringer, Claudia Hajdinyak, Wolfgang Hardt, Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut, Dominik Konold, Dr. Norbert Kuhn, Dirk Lambach, Dr. Axel May, Fábio da Rocha Neves, Verena Prégardien, Gordon Rösch, Sotiria Toliou, Alix Winterhalder, Claudia Würstle

**Interviewpartner:** Annika in der Beek, Frank Hecker, Dr. Barbara Koch-Schulte, Dirk Lambach, Thomas Licharz, Dr. Ulrich Meier, Catharina Monster, Heimo Scheuch, Romi Schmidt, Jörg Ziegler

**Lektorat:** Benjamin Eder

**Grafik:** Robert Berger

**Verlagsleitung Kapitalmarktmedien:** Anna Berte, Tel.: +49 89 2000 339-18,  
E-Mail: [bertele@goingpublic.de](mailto:bertele@goingpublic.de). Gültig ist Preisliste Nr. 10 vom 1. November 2006.

**Kundenbetreuung Unternehmeredition:** Nina Sterr,  
Tel.: 089-2000 339-30, E-Mail: [sterrr@goingpublic.de](mailto:sterrr@goingpublic.de)  
Gültig ist die Preisliste Nr. 2 vom 1. Januar 2013.

**Erscheinungstermine GoingPublic Magazin 2022:** 5.3. (1/2022) • 9.4. (Special „Corporate Finance Recht“) • 18.6. (2/2022) • 30.6. (Spezial „Mitarbeiterbeteiligung“) • 30.7. (Special „M&A Insurance“) • 3.9. (3/2022 mit Special „Reporting Trends“) • 21.9. (Special „Kapitalmarkt Schweiz“) • 22.10. (Special „Kapitalmarkt Österreich“) • 17.12. (4/2022)

**Erscheinungstermine Unternehmeredition 2022:** 18.3. (1/22 Unternehmensnachfolge) • 17.6. (2/22 Unternehmensfinanzierung) • 30.6. (Spezial „Mitarbeiterbeteiligung“) • 16.9. (3/22 Unternehmensverkauf mit Spezial „Investoren im Mittelstand“) • 16.12. (4/22 Unternehmervermögen)

**Preise:** Einzelpreis 9,80 EUR

**Abonnementverwaltung:** [abo@unternehmeredition.de](mailto:abo@unternehmeredition.de), Tel.: 089-2000 339-0

**Druck:** Druckerei Joh. Walch GmbH & Co KG, Augsburg

**Haftung und Hinweise:** Artikeln, Empfehlungen und Tabellen liegen Quellen zugrunde, welche die Redaktion für verlässlich hält. Eine Garantie für die Richtigkeit der Angaben kann allerdings nicht übernommen werden. Bei unaufgefordert eingesandten Beiträgen behält sich die Redaktion Kürzungen oder Nichtabdruck vor.

**Nachdruck:** © 2022 GoingPublic Media AG, München. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten. Ohne schriftliche Genehmigung der GoingPublic Media AG ist es nicht gestattet, diese Zeitschrift oder Teile daraus auf photomechanischem Wege (Photokopie, Mikrokopie) zu vervielfältigen. Unter dieses Verbot fallen auch die Aufnahme in elektronische Datenbanken, Internet und die Vervielfältigung auf CD-ROM.

**Datenschutz:** Der Schutz Ihrer Daten ist uns wichtig. Es gilt die Datenschutzerklärung der GoingPublic Media AG, ebenfalls abrufbar auf unserer Website [www.goingpublic.de/datenschutz](http://www.goingpublic.de/datenschutz).

ISSN 2190-2364 (Unternehmeredition), ISSN 1435-3474 (GoingPublic Magazin),  
ZKZ 74988 (Unternehmeredition), ZKZ 64983 (GoingPublic Magazin)



# MITARBEITERBETEILIGUNGEN

Gestaltungsmöglichkeiten und bilanzielle Auswirkungen

Sie haben Fragen zur bilanziellen Gestaltung Ihrer Mitarbeiterbeteiligungen?  
Wir stehen Ihnen als unabhängiger Lösungsanbieter mit über 20 Jahren Erfahrung zur Seite.

„ Mit fachlicher Expertise sowie dem Fokus auf praxis- und kundenorientierte Lösungen hat uns die WTS Advisory (vormals FAS) zum wiederholten Male zu unserer vollsten Zufriedenheit bei der bilanziellen Abbildung anteilsbasierter Vergütung beraten. “

Josef Wenz,  
CFO



„ Wir hatten im Nachgang zum IPO die WTS Advisory (vormals FAS) mit der Bewertung der sog. Long-term-Incentives beauftragt. Die Durchführung erfolgte sehr professionell und insbesondere, was für uns wichtig war, sehr zeitnah damit wir rechtzeitig im Rahmen unseres Reportings die Zahlen verbuchen konnten. “

Bernd Wagner,  
CFO & COO



„ Bedarfsgerechter, kundenorientierter und effizienter Service bei der bilanziellen Abbildung anteilsbasierter Vergütung. “

Markus Pfrommer,  
Global Head of Accounting

GFT ■