

Teil der Unternehmenskultur

Das Streben nach einfachen Lösungen, eine gut durchdachte Kommunikationsstrategie und eine gewachsene Unternehmenskultur: Es gibt viele Gründe für den Erfolg eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms. Mehr als 70 Prozent der anspruchsberechtigten Mitarbeiter nahmen an Own SAP teil – einem Programm von SAP, das mit Unterstützung des Plan-Managers Computershare implementiert wurde.

VON **SENAY MERKEL** UND **TOBIAS MARTIN**

Mitarbeiterbeteiligung wird bei SAP großgeschrieben und ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Schließlich gründet der Erfolg des Unternehmens auf den Handlungen und Entscheidungen seiner Beschäftigten. SAP führte aktienba-

sierte Beteiligungsprogramme bereits zu einer Zeit ein, als das Unternehmen weniger als 2.000 Mitarbeiter beschäftigte. Heute arbeiten mehr als 87.000 Mitarbeiter für SAP, und der Konzern mit Stammsitz in Deutschland hat sich zum weltgrößten Anbieter von Unternehmensanwendungen entwickelt.

Im Zuge dieser Entwicklung wurden bestehende Mitarbeiterbeteiligungsprogramme auf den Prüfstand gestellt. Das Ergebnis war der neue Plan Own SAP, der im Oktober 2016 für mehr als 73.000 anspruchsberechtigte Mitarbeiter in 55 Ländern eingeführt wurde.

Einzigartiges Konzept

„Eines der Ziele des Plans bestand darin, Own SAP für Mitarbeiter attraktiv zu gestalten und die mit dem Investitionsrisiko verbundenen Hindernisse zu minimieren. Hierauf gründet das einzigartige Konzept des Plans“, erklärt Heike Neumann, Global Head of Executive Rewards and Equity bei SAP. Jeder SAP-Mitarbeiter kann ein bis zehn Pro-

zent seines monatlichen Einkommens investieren. SAP beteiligt sich mit weiteren 40 Prozent des Eigenbeitrags und fügt – außer bei Teilnehmern aus dem Senior Management – einen zusätzlichen Kaufzuschuss von 20 Euro hinzu. Nach Einbehalt der Mitarbeiterinvestition über die Lohnabrechnung werden die Aktien monatlich direkt am Markt erworben und den Mitarbeitern unmittelbar zur Verfügung gestellt.

Klar definierte Ziele

Die Verwaltung von globalen Aktienprogrammen wird zunehmend komplexer und kostenintensiver. Daher bestand eines der Ziele darin, das Programm aus administrativer Sicht möglichst einfach zu gestalten. Insbesondere wurden eine automatisierte Prüfung der anspruchsberechtigten Mitarbeiter und eine automatische Abwicklung des Programms in der Lohnabrechnung angestrebt. Gleichzeitig sollte der Anmeldeprozess für Mitarbeiter möglichst einfach sein.



ZU DEN PERSONEN

Senay Merkel ist Communications Lead, Global Equity Team bei der SAP SE.
www.sap.com

Tobias Martin ist Branch Manager bei Computershare Deutschland.
www.computershare.de

Angesichts der rechtlichen und technischen Komplexitäten im globalen Kontext war dies eine der wesentlichen Herausforderungen.

Worauf gründet der Erfolg von Own SAP?

Als Teil der Digitalisierungsstrategie des Unternehmens entwickelte SAP schließlich eine benutzerfreundliche Anwendung. Diese ermöglicht es Mitarbeitern, sich schnell, jederzeit und über alle Geräte für das Programm anzumelden. Aktien können ohne Sperrfristen in Echtzeit verkauft werden. So können Mitarbeiter je nach ihren individuellen Bedürfnissen über den vollen Mitarbeiterbeitrag sofort verfügen.

SAP ist sich bewusst, dass nur mit einer gut durchdachten Kommunikationsstrategie hohe Beteiligungsrate erzielt werden können. Ein wichtiger Part der Kommunikationskampagne waren beispielweise lokale Infoveranstaltungen, in denen Kollegen vor Ort in ihrer Landessprache erklärten, wie der Plan funktioniert.

Der gemeinsame Weg von SAP und Computershare

Computershare unterstützte SAP als einer der führenden Plan-Manager bei der Implementierung. Die Einführung eines Aktienkaufplans in so vielen Ländern mit durchschnittlich mehr als 500.000 erworbenen Aktien pro Monat

”

Ich bin froh, dass ich bei einem Unternehmen wie SAP bin, das seinen Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, am Erfolg teilzuhaben.

SARGIZ BETLAZAR,
Mitarbeiter bei SAP,
Success Factors, USA

ist eine große Herausforderung für den Administrator und das ausgebende Unternehmen. Hierbei ist es wichtig, ein hohes Maß an Vertrauen zu entwickeln. Jay Foley, Managing Director Computershare Plans Europe, erklärt dazu: „Wenn wir heute unsere Erfahrungen aus der Einführung von Own SAP zusammenfassen, stellen wir fest, dass nichts lohnender ist, als nach absoluter Einfachheit zu streben.“ Das SAP-Motto „Equity. Run Simple“ richtete beide Teams auf ein gemeinsames Ziel ein. „Wir haben jeden Aspekt

gründlich analysiert, um eine möglichst einfache Implementierung unter Beachtung aller rechtlichen und steuerlichen Vorschriften sicherzustellen.“ Das positive Feedback und die einzigartige Mitarbeiterbeteiligungsrate zeigen, dass sich der Aufwand gelohnt hat.

Wo steht der Plan nach einem Jahr?

Ein Jahr nach Einführung kann man feststellen, dass die Ziele erfüllt wurden. Die meisten der fast 55.000 Own-SAP-Teilnehmer beteiligen sich mit einem maximal ausgereizten Investitionsbetrag. Mehr als 90 Prozent von ihnen halten ihre Aktien, ohne von der Möglichkeit des direkten Verkaufs Gebrauch zu machen. Der Plan demonstriert damit die starke Aktionärskultur innerhalb der Belegschaft. „Einen Plan ohne Haltefristen anzubieten war ein mutiger Schritt“, sagt Heike Neumann. „Der Erfolg von Own SAP ist Ausdruck des Vertrauens unserer Mitarbeiter in die Vision und Strategie des Unternehmens. Er zeigt, dass komplexe Planelemente wie Haltefristen nicht zwangsläufig nötig sind.“

Zwei Auszeichnungen der Global Equity Organisation (Most Innovative and Creative Plan Design, 2016; Best Plan Effectiveness, 2017) sind Anerkennungen aus der Branche. Der beste Indikator für den Erfolg ist jedoch die überaus positive Reaktion der Mitarbeiter. ■