

Persbericht

PLAATS & DATUM: Brussel, 9 juni 2005

CONTACTPERSONEN: Jan Goeman, Partner HR Services Department,
tel: 03/ 259 31 54, e-mail: jan.goeman@pwc.be

Luc Legon, Director HR Services Department,
tel: 02/ 710 43 55, e-mail: luc.legon@pwc.be

Marianne Dewandeleer, Marketing & Communications,
tel.: 02/ 710 93 57, e-mail: marianne.dewandeleer@pwc.be

Stock Options zijn niet langer exclusief

Een grootschalige enquête van PricewaterhouseCoopers schetst de nieuwste trends in de strategieën van op aandelen gebaseerde verloningssystemen bij multinationals.

Ondernemingen moeten op het vlak van hun op aandelen gebaseerde verloningssystemen het hoofd bieden aan nieuwe uitdagingen. PricewaterhouseCoopers gaat in haar enquête over het beheer en de vormgeving van deze verloningssystemen (Stock Option Plans, Restricted Stocks, etc, ...) dieper in op de huidige trends. Dit onderzoek werd eind 2004 onder de naam '2005 Global Equity Incentives Survey Report' gevoerd bij 131 multinationale ondernemingen met hoofdkwartier in 16 landen evenals bij hun dochters in 27 verschillende landen. De enquête buigt zich over essentiële thema's zoals de impact van de nieuwe boekhoudkundige regelgeving op het toepassen van dit type van verloningssystemen en hun vormgeving.

Globalisering, stijgende marktdruk, alsmaar stringentere boekhoudnormen, enz..., ze dwingen ondernemingen hun toevlucht te nemen tot het ontwikkelen van creatieve oplossingen voor de uitbouw van hun op aandelen gebaseerde verloningssystemen zoals de "stock options", "employee stock purchase plans (ESPP)", "restricted stock", "stock appreciation rights",

Luc Legon, Director HR Services bij PwC, stelt het als volgt: *"De nieuwe boekhoudnormen waarbij op aandelen gebaseerde verloningssystemen verplicht in de boeken moeten worden opgenomen, beogen in de eerste plaats een grotere transparantie in ondernemingspraktijken ter zake, dit vooral ten behoeve van de aandeelhouders. Het is dan ook vrij normaal dat, met het oog op het optimaliseren van de effectiviteit, ondernemingen de architectuur van hun systemen opnieuw onder de loep willen nemen. Daarbij dient gesteld dat slechts weinig bedrijven overwegen om ze geheel af te schaffen. Nagenoeg alle bevraagde ondernemingen zien hun op aandelen gebaseerde verloningssystemen blijkbaar als een essentieel bestanddeel van hun vergoedingsstrategie".*

De enquête brengt drie belangrijke trends aan het licht: een relatieve onzekerheid bij de ondernemingen wat betreft de impact van de nieuwe boekhoudregels, een relatieve terugval van de standaard stock options - maar dit dan weer ten gunste van andere, meer uitgekende systeemvormen - en tot slot, de bezorgdheid om systemen conform de regelgeving uit te werken (bijvoorbeeld op het vlak van corporate governance).

Alsmear meer ondernemingen blijken de voorkeur te geven aan het combineren van diverse vormen van op aandelen gebaseerde verloningssystemen, passen meer restrictieve “prestatie”- en selectiecriteria toe, en schroeven her en der zelfs de omvang van de “awards” terug. Indien die trend met grotere selectiviteit het gevolg is van het streven naar een beter beheer van de boekhoudkundige impact van die systemen, dan moet ze ook – en dat komt alle partijen ten goede – een diepgaande discussie losweken over de vormgeving van de systemen. Bovendien moet de vergoedingsstrategie van de ondernemingen beter afgestemd worden op de “prestatie/performance” doelstellingen.

Daarbij is het interessant aan te stippen dat, ongeacht de nieuwe boekhoudkundige regelgeving, die overigens als bijzonder dwingend wordt ervaren, nagenoeg alle ondervraagde ondernemingen in het kader van hun verloningsstrategie vasthouden aan op aandelen gebaseerde systemen.

Luc Legon: *“Dat hoeft helemaal niet te verbazen. Het leeuwendeel van de ondervraagde HR professionals is er immers van overtuigd dat die systemen hun doelstellingen hebben bereikt en dat de daarmee gepaard gaande kosten goed besteed zijn. Aan de kant van de werknemers valt eenzelfde positief geluid te horen. Meer dan 85% van de werknemers zijn tevreden over de op aandelen gebaseerde verloningssystemen waarin ze participeren.”*

Er blijkt dus onder de deelnemende ondernemingen een algemene consensus te bestaan dat, zoals ook in de literatuur wordt bevestigd, op aandelen gebaseerde verloningssystemen voor medewerkers bijdragen tot de goede prestaties van ondernemingen.

Jan Goeman, partner bij PwC HR Services, : *“Hoewel bovenstaande resulteert uit een bevraging van een 130tal multinationals zijn de conclusies toch ook relevant voor Belgische bedrijven met globale ambities. Zij zullen er moeten voor zorgen dat hun verloningsstructuur in de toekomst kan wedijveren met deze die wordt toegepast in (o.a. de Belgische dochterbedrijven van) deze multinationals. Zoniet riskeren zij een competitief nadeel te lijden wanneer straks de markt voor (top)talent beperkter wordt.”*

Het is eveneens van strategisch belang dat die systemen de geldende regelgeving naleven. Men herinnert zich wellicht dat bij enkele recente schandalen het imago van de op aandelen gebaseerde verloningssystemen, en inzonderheid dat van de stock options, een deuk kreeg.

Kortom, ondernemingen die het ‘menselijke kapitaal’ als een strategische activa zien, kunnen het oplossen van de boekhoudkundige en administratieve problemen inherent aan op aandelen gebaseerde verloningssystemen niet uit de weg gaan evenmin als de perikelen rond de conformiteit ervan. Deze uitdaging negeren, betekent zoveel als zich ontdoen van een strategisch wapen in het beheer van dat menselijke kapitaal.

###

Bericht aan de redacties

De executive summary van PwC enquête met als titel “2005 Global Equity Incentives Survey Report” is beschikbaar op de website: www.pwc.be of voor journalisten verkrijgbaar op eenvoudig verzoek bij Elsie Van Linthout bij Luna: 02 658 02 70, elsie@luna.be of Maud Stiernet: 02 658 02 92, maud@luna.be