

BASISPRINCIPES

Voor een efficiënt werknemers-aandeelhouderschap

Zeer recent hebben de grootste Amerikaanse organisaties voor werknemers-aandeelhouderschap in de VS onder auspiciën van het NCEO - National Center For Employee Ownership, een nieuwe koepelvereniging opgericht: het Committee for Effective Employee Ownership, kortweg CEEEO .



© Masterfile

De CEEEO-leden zijn samen met 15 deskundigen van top-niveau rond de tafel gaan zitten om een aantal principes te detecteren waarmee dit soort aandeelhouderschap meer efficiency kan krijgen. Er werd vooral naar de praktische kant van de zaak gekeken, bijvoorbeeld, naar een manier om beloningen te vertrekken in de vorm van aandelen, het prestatiegerelateerd karakter van de geboden voordelen zoals aandelen voor bedrijfstop en personeel; informatie-uitwisseling en het recht van de werknemer o.m. op bescherming tegen buitensporige risico's en tot slot werden een reeks strategische beschouwingen geformuleerd rond het gebruik van aandelenplannen voor werknemers. Het CEEEO wil eerst en vooral een aantal krijtlijnen uitzetten om bedrijven en beleggers behulpzaam te zijn bij het maken van de

economisch meest verantwoorde keuze voor wat het toekennen van aandelen aan hun werknemers betreft.

De vereniging geeft ook tips over de manier waarop de aandelenplannen op broad-based niveau, dus voor zoveel mogelijk mensen, het best aangewend kunnen worden om nog productievare en beter betaalde banen te genereren. Het uiteindelijke doel van het CEEEO is bedrijfsleiders en beleggers een betere kijk te geven op de manier waarop de verschillende aandeelhouderschapformules voor werknemers functioneren.

Op die manier wil het CEEEO de institutionele beleggers, de pers en de bedrijfs wereld laten zien hoe winstgevend goed doordachte broad based aandeelhoudersplannen kunnen zijn, zowel voor het bedrijf als voor aandeelhouders en werknemers.

Na al de recente financiële schandalen, de onthullingen over excessieve beloningen die door sommige topmanagers en bestuurders werden opgestreken, de mediahype rond sommige faillissementen waar heel wat aandeelhouders het kind van de rekening van werden, en de druk die door beleggersgroeperingen werd uitgeoefend als reactie op de overdreven verdunning door de uitgegeven stock-options zijn veel bedrijven hun praktijken inzake werknemer-aandeelhouderschap thans aan het herzien. Bedrijven en beleggers moeten volgens het best practices principe tewerk gaan, meent het CEEEO, want alleen zo kan men een positieve attitudeverandering in het gebruik van aandelenplannen tot stand brengen.

Bedrijven waar werknemers van aandelenplannen genieten, scoren significant beter

Wat de principes voor de verdeling van de aandelen betreft, viseert het CEEEO in eerste instantie de beursgenoteerde bedrijven en institutionele beleggers. Maar ook niet-beursgenoteerde bedrijven, en meer bepaald dan de grootste onder hen, zouden zich eens over deze principes moeten buigen. Ongetwijfeld zullen de CEEEO-principes straks door veel bedrijven gezien worden als een cluster van targets die ze moeten halen, of als toetssteen voor hun prestaties.

De invoering van efficiëntiestandaarden op het vlak van werknemer-aandeelhouderschap in beursgenoteerde bedrijven zal beslist niet zonder gevolgen blijven. Het National Center for Employee Ownership schat het aantal Amerikanen die stock options bezitten en/of aandelen van het bedrijf waar ze werken, op ruim 25 mio. Onderzoek bracht trouwens aan het licht dat bedrijven waar de werknemers van aandelenplannen kunnen genieten, significant beter scoren: groei en productiviteit liggen daar beduidend hoger. Tevens blijkt aandeelhouderschap een niet te vermijden extraatje te zijn voor de werknemer.

Niettemin zijn er maar bitter weinig beursgenoteerde bedrijven en institutionele beleggers die broad-based plans als een factor zien waarmee zij zich kunnen differentiëren. Terwijl veel bedrijven hun personeel aandelen geven, als beloning, of als extralegaal voordeel, wordt in weinig grote ondernemingen werk gemaakt van aandelenplannen die goed in elkaar zitten en de broad-basis viseren. Organisaties waar werknemer-aandeelhouderschap een sleutelement van het bedrijfsbeleid en van de bedrijfscultuur is, zijn met een lantaartje te zoeken. Erger nog, bij veel beursgenoteerde organisaties zijn het alleen de topfuncties die incentives in de vorm van aandelen ontvangen, hoewel onderhand toch duidelijk geworden is dat het juist bergaf gaat met de bedrijfsprestaties wanneer het aandeelhouderschap in de top wordt geconcentreerd.

Los van alle problemen waar enkele grote beursgenoteerde organisaties mee te kampen hadden en die veel media-exposure kregen was de ervaring met het werknemers-aandeelhouderschap over het algemeen eerder positief. Daarom heeft de commissie een guideline opgesteld ten behoeve van bedrijven en beleggers die aandelen willen toekennen, als hulpmiddel bij het maken van de beste keuzes.

De commissie doet dit vanuit de onderstelling dat werknemersplannen vanzelf wel zullen doorbreken op de markt, als ze maar goed in elkaar zitten en voor zover bedrijfsleiders en beleggers

goed weten waar zij mee bezig zijn.

Bedrijven die wat voor werknemer-aandeelhouderschap voelen, dienen dus altijd naar 'best practices' te streven, meent het CEEEO, zowel in het ontwerpstadium van de plannen als op niveau van de bedrijfscultuur. Ook kunnen zij bedrijven die daar al een begin mee hebben gemaakt, helpen om efficiency en geboekte vooruitgang op te meten. Natuurlijk kan de guideline niet in alle omstandigheden uitkomst bieden: ieder bedrijf dient dus zijn eigen plan uit te werken en compliant te maken met de eigen situatie, want ieder bedrijf is anders. Het CEEEO meent dat bepaalde gemeenschappelijke

praktijken doorgaans efficiënt zijn en dat het zinvol is om daar even bij stil te staan.

De basisprincipes van het CEEEO:

1. Ga zoveel mogelijk uit van uw eigen concrete waarnemingen en vaststellingen, in plaats van theorieën en losse invallen, en ga niet andere bedrijven zitten nadoen.
2. Om efficiënt te zijn, dient het aandeelhouderschap evenwichtig gespreid te zijn over de top, het kader en al het overige personeel, vanuit een broad-based benadering (dus zoveel mogelijk mensen).
3. Aandeelhoudersplannen die de brede basis aanbelangen zouden over het algemeen het merendeel van de groep voltijdse werknemers ten goede moeten komen.
4. In beursgenoteerde bedrijven zou een onafhankelijke commissie moeten beslissen over het aandeelhouderschap van de bedrijfstop, daarbij strikte criteria hanterend.
5. Bedrijven zouden evenveel aandacht moeten hebben voor pensioenformules, als voor aandelenplannen.
6. Beursgenoteerde organisaties moeten correct communiceren over de aandelenplannen met beleggers en werknemers.
7. In beursgenoteerde bedrijven moeten de aandelenplannen fair zijn zowel ten opzichte van bestaande aandeelhouders als van werknemers.
8. Governance-regels en procedures m.b.t. aandeelhouderschapplannen zouden duidelijk omlind en op een heldere manier gecommuniceerd moeten worden.
9. Hoewel al te vaak onderschat, zijn communicatie en opleiding essentieel om tot efficiency in het aandelenplan te kunnen komen.
10. Om een echte aandeelhouderscultuur tot stand te brengen, moeten de werknemers zich actief betrokken weten bij het bedrijfsbeleid.

Voor meer details over de werkingsprincipes en activiteiten van het CEEEO, ga naar www.nceo.org/ceo

Marc Mathieu,

Europese Federatie van Werknemersaandeelhouderschap
Naar een artikel van David Binns, Beyster Institute for Entrepreneurial Employee Ownership)