

Bieterkampf um Balda-Geschäfte

Heitkamp & Thumann offeriert höheren Preis

Börsen-Zeitung, 2.10.2015
ak Düsseldorf – Um das operative Geschäft des früheren SDax-Konzerns Balda ist ein Bieterkampf entbrannt. Die Düsseldorfer Unternehmensgruppe Heitkamp & Thumann (H&T) habe ein höheres Angebot vorgelegt, teilte der ostwestfälische Kunststoffspezialist am Donnerstag ad hoc mit. Das Familienunternehmen bietet 70 Mill. Euro und habe damit eine bereits früher vorgelegte Offerte deutlich erhöht.

Vor gut einer Woche hatte Balda berichtet, ihre gesamten operativen Aktivitäten für 62,9 Mill. Euro an die Münchener Beteiligungsgesellschaft Paragon verkaufen zu wollen. Die jetzt im Raum stehende Offerte des strategischen Bieters H&T liegt damit um 11 % über dem Angebot des Finanzinvestors.

Heitkamp & Thumann gehört der Familie des ehemaligen BDI-Präsidenten Jürgen Thumann und seinem Cousin Engelbert Heitkamp. Die Gruppe, die laut Bundesanzeiger 2013 einen Umsatz von 365 Mill. Euro erwirtschaftete, stellt Präzisionsteile aus Stahl und Kunststoff her

und ist wie Balda auch in der Medizintechnik tätig. Den Markennamen will H&T jedoch nicht übernehmen.

HV-Termin wackelt

Das Balda-Management bezweifelt, ob sich angesichts der neuen Entwicklung der Termin für die eigentlich am 19. November angesetzte Hauptversammlung noch halten lasse. Eventuell müsse das Aktionärstreffen um einige Tage verschoben werden, hieß es. Vorstand und Aufsichtsrat müssen noch beide Angebote bewerten und eine Empfehlung abgeben. Das ist insofern interessant, als Paragon von Hauptaktionär und Balda-Aufsichtsratschef Thomas van Aubel verlangt hatte, sich zu verpflichten, auf der HV für das Angebot der Münchener Beteiligungsgesellschaft zu stimmen. Van Aubel hält über die Beteiligungsgesellschaft Elector 29,43 % der Aktien. Der Beschluss der Hauptversammlung jedoch bedarf einer Mehrheit von 75 %.

► Wertberichtet Seite 8

BASF vollzieht Gazprom-Deal

Börsen-Zeitung, 2.10.2015
swa Frankfurt – BASF und Gazprom haben den lange verhandelten Tausch von Vermögensteilen nun unter Dach und Fach gebracht. Die Transaktion wird rückwirkend zum 1. April 2013 vollzogen, teilt BASF mit. Damit wird Gazprom künftig allein über die bislang gemeinsam mit der BASF-Tochter Wintershall betriebene Gashandelsgesellschaft Wingas verfügen. BASF bekommt Anteile von 25,01 % an zwei Blöcken eines Gas- und Kondensatfeldes in Westsibirien, die beide Konzerne gemeinsam erschließen wollen. Auch der Wettbewerber OMV will sich noch an den beiden Blöcken beteiligen – der Dritte im Bunde stieß hinzu, nachdem der frühere Wintershall-Chef Rainer Seele bei dem österreichischen Energiekonzern das Ruder übernommen hatte. Gerhard König verlässt nun den Wintershall-Vorstand und konzentriert sich auf seine Position als Sprecher der Wingas-Geschäftsführung innerhalb der Gazprom-Gruppe. Wingas war zur Vorbereitung des Assettauschs bereits räumlich mit eigenem Gebäude in Kassel aus der Wintershall herausgelöst worden.

Abgeschlossen hat BASF zudem zum 1. Oktober den Verkauf eines Auftrags- und Zuliefergeschäftes mit Pharmawirkstoffen an die Schweizer Siegfried Holding.

Quorn spielt Investoren 550 Mill. Pfund ein

Fleischersatzproduzent geht an Monde Nissin

Börsen-Zeitung, 2.10.2015
hip London – Der philippinische Nudelhersteller Monde Nissin hat dem Finanzinvestoren Exponent und Intermediate Capital Group 550 Mill. Pfund für den Fleischersatzproduzenten Quorn Foods geboten. Wie die Private-Equity-Gesellschaft mitteilt, soll der Verkauf noch im laufenden Monat abgeschlossen werden. Auch Danone, Kerry Group, McCain und Nomad Foods sollen angeblich Interesse an dem Unternehmen bezeugt haben, für das der britische Langstreckenläufer Mohamed Farah wirbt. Dem Käufer wird nachgesagt, sich durch den Erwerb auf einen Börsengang in London oder New York vorbereiten zu wollen.

„Wir haben den Ehrgeiz, Weltmarktführer für Alternativen zu Fleisch zu werden“, ließ sich Quorn-Chef Kevin Brennan zitieren. Im abgelaufenen Jahr lag der Umsatz bei 150 Mill. Pfund. Quorn hat 620 Mitarbeiter und unterhält auch eine Niederlassung in Frankfurt.

Investoren aus Asien zeigen bereits seit einiger Zeit Interesse an britischen Firmen aus der Branche. So sicherte sich Hony Capital die Restaurantkette Pizza Express, Bright Foods übernahm die Cerealien-Traditionsmarke Weetabix. Exponent hatte ursprünglich 205 Mill. Pfund in Quorn investiert. Das Fleischmimi-

tat wurde einst mit dem Geld von Joseph Arthur Rank, dem Erben des Nahrungsmittelproduzenten Rank Hovis McDougall (heute Teil von Premier Foods), im Werk Teesside von Imperial Chemical Industries (ICI, heute Teil von Akzo Nobel) zur Produktionsreife gebracht (vgl. BZ vom 27.9.2013). Es handelt sich um gebundenes, fermentiertes Schimmelpilzmyzel der Art Fusarium Venenatum. Die Produktauswahl reicht von Hackfleischimitat über hähnchenfletähnliche Teile bis hin zu wurstförmigen Erzeugnissen. Die Region Teesside im Norden von Yorkshire war ein Zentrum von Stahlindustrie und Schwerchemie. Vor gut einem Jahrzehnt unterstützte der Finanzinvestor Montagu einen Management Buy-out des Quorn-Produzenten Marlow Foods, der damals zum Pharmakonzern AstraZeneca gehörte. Im Juni 2005 verkaufte Montagu Marlow an Premier Foods. Dann folgte der Management Buy-out durch Brennan mit Hilfe von Exponent.

Exponent und Intermediate Capital Group ließen sich von Houlihan Lokey, Perella Weinberg und Spayne Lindsay zur Hand gehen. Die Rechtsberatung übernahm A&O. Monde Nissin standen in finanziellen Fragen Citigroup und Courtyard Hill zur Seite, in juristischen Angelegenheiten Linklaters.

IM GESPRÄCH: MARIEL VON SCHUMANN UND MICHAEL WOLFF

Siemens schafft neue Aktionäre

Personal erhält kostenlos Anteile – IR-Chefin und BWL-Professor erwarten mehr Identifikation mit Konzern

Siemens stellt der Belegschaft die Ausgabe kostenloser Aktien in Aussicht. Der Bonus in Höhe von 400 Mill. Euro wird von einer Outperformance des Unternehmens abhängig gemacht. Mit dem weltweiten Aktienprogramm versteht Siemens sich als Vorreiter.

Börsen-Zeitung, 2.10.2015
mic München – Siemens macht Ernst mit der angekündigten stärkeren finanziellen Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmen. „Wenn der Konzern besser abschneidet als geplant, dann wollen wir einen Teil des zusätzlichen Gewinns zur Verfügung stellen“, sagte Mariel von Schumann, die bei Siemens unter anderem die Abteilung Investor Relations leitet, im Gespräch mit der Börsen-Zeitung. Siemens versteht sich dabei als Vorreiter: „Ich kenne kein Unternehmen, das ein derartiges Programm global aufgesetzt hat.“

Basis der Outperformance-Berechnung ist Schumann zufolge der Gewinn pro Aktie. Sobald der Pool ein Volumen von 400 Mill. Euro erreicht habe, werde der Betrag ausgeschüttet. Den Sonderbonus erhielten die Beschäftigten in der Regel in Form von Aktien, nur in einigen Ländern sei dies nicht sinnvoll umsetzbar. Die Zahl der Mitarbeiter-Aktionäre soll so von aktuell 144.000 nach 140.000 im Vorjahr auf mehr als 200.000 Personen steigen. Die Zielsetzung spiegelt die Annahme, dass einige der gut 340.000 Mitarbeiter ihre Anteile umgehend verkaufen.

Teilhabe erhöht Performance

Das Thema Eigentümerkultur sei dem Management wichtig, erklärte Schumann. Dazu gehöre auch der Besitz von Aktien des Unternehmens. Der Grund: „Mitarbeiter, die Aktien halten, gehen anders um mit dem Unternehmen.“ Beispielsweise verstärke sich die langfristige Sichtweise, so dass Entscheidungen nachhaltiger getroffen würden. Daher solle das neue Aktienprogramm, das unter dem Namen „Siemens Profit Sha-

ring“ läuft, auch jeden Mitarbeiter unterhalb des Managements am Unternehmenserfolg beteiligen.

Michael Wolff von der Georg-August-Universität Göttingen, der als Lehrstuhlinhaber Betriebswirtschaftslehre schon andere Siemens-Programme wissenschaftlich begleitet hat, bestätigt die Verhaltensänderung: „Mit der zunehmenden Beteiligung an einer Organisationseinheit steigt das Engagement in dieser Organisationseinheit an.“ Auch die individuelle und organisatorische Performance verbessere sich. Allerdings müsse die Kommunikation sehr individualisiert auf die jeweiligen Beschäftigten zugeschnitten sein. Wichtig beispielsweise sei die Ansprache durch den lokalen Vorgesetzten.

Simple System

Siemens-Vorstandschef Joe Kaeser hatte bereits im Mai vergangenen Jahres unterstrichen, eine Kultur des verpflichtenden Eigentums bei Siemens stärken zu wollen: „Je mehr Mitarbeiter Eigentümer werden, desto stärker wird der Verantwortungssinn jedes Einzelnen.“ Der Betrag von maximal 400 Mill. Euro sei das Dreifache dessen, was bisher ausgeschüttet werden könne, stellte er damals fest. Siemens hat bereits mehrere Aktienprogramme aufgelegt, die bestehen bleiben. Eine Sonderzahlung hatten Mitarbeiter, die nicht dem obersten Management angehören, letztmals für das Geschäftsjahr 2009/10 (30. September) erhalten. Damals waren 310 Mill. Euro in bar geflossen.

Das Auffüllen des neuen Pools kann Schumann zufolge auf einen Schlag innerhalb eines Geschäftsjahres erfolgen, sich aber auch über mehrere Jahre hinziehen – abhängig davon, ob und in welchem Umfang eine Outperformance erreicht wird. Keine Auskunft gab sie, ob bereits für das abgelaufene Geschäftsjahr 2014/15 eine Ausschüttung realistisch ist. Das Siemens-Ziel, den Gewinn pro Aktie im vergangenen Geschäftsjahr um mindestens 15 % zu



Mariel von Schumann



Michael Wolff

steigern, dürfte durch Veräußerungsgewinne deutlich überschritten worden sein. Bereits nach neun Monaten beträgt das Plus unverwässert 20 % – allerdings eben durch Sondereffekte, so dass nicht abschätzbar ist, inwieweit der Aufsichtsrat dies als Outperformance einschätzt. Schumann detaillierte nicht, welcher Anteil der Outperformance an das Personal gehen könnte. Jedoch scheint ein Drittel realistisch zu sein.

Keine Haltepflicht

Schumann betonte, die Mitarbeiter sollten den Ablauf des „Siemens Profit Sharing“-Programms gut nachvollziehen können: „Wir machen ganz bewusst ein simples System.“ Für jene Beschäftigten, die noch keine Depot hätten, werde Siemens auf eigene Kosten eine derartige Verwahrstelle für die Aktien eröffnen, sagte Schumann. Die Beschäftigten müssten hierzu nur ihr Einverständnis geben. Der Dienstleister sei die ausgegliederte ehemalige UBS-Einheit Equatex. Die Steuern übernehme der Konzern. Anspruchsberechtigt sei, wer ihm zum Zeitpunkt der Ausschüttung angehöre. Die Aktien würden im März oder April eingebucht, also rund ein halbes Jahr nach Ende des Geschäftsjahres.

Schumann nannte keine Zielgröße für den Gesamtanteil, den aktuelle und frühere Beschäftigte künftig an Siemens halten sollten. Aktuell liegt er bei rund 5 %. Kaeser hatte

„Handlungsbedarf der Politik“

Lobbyorganisationen forcieren ihre Forderung nach verstärkter Unterstützung für die Belegschaftsaktie

Börsen-Zeitung, 2.10.2015
mic München – Der Druck auf die Bundesregierung wächst, die Beteiligung von Mitarbeitern am Kapital ihres Unternehmens stärker zu fördern. Nachdem die Zahl der Belegschaftsaktionäre im vergangenen Jahr stark gesunken ist, soll der Nachholbedarf am 20. November in Berlin mit einem „Tag der Teilhabe“ thematisiert werden – organisiert ist die Tagung auch von Interessengruppen. Bereits im Mai hatten zehn Verbände in einer Erklärung einen „klaren Handlungsbedarf der Politik“ diagnostiziert. Das Signal ist zumindest in der Börsen-Arbeitsgruppe des Bundeswirtschaftsministeriums angekommen. Sie fordert in ihrem im September endgültig veröffentlichten Abschlussbericht, Beteiligungen attraktiver zu gestalten.

Dramatischer Einbruch

Belegschaftsaktien haben zuletzt an Attraktivität für die Arbeitnehmer verloren. Dies legt die Statistik des Deutschen Aktieninstituts (DAI) nahe. Demnach ist die Zahl dieser Aktionäre innerhalb eines Jahres von 1,2 Millionen auf 818.000 im vergangenen Jahr gesunken (siehe Grafik). Eine Erklärung für diesen eklatanten Einbruch gibt es beim Aktieninstitut nicht. Es ist von einem statistischen Ausreißer die Rede.

Klar ist allerdings: Der Rekordwert von 1,7 Millionen Mitarbeiteraktionären im Jahr 1998 scheint unerreichbar hoch. Viele Beschäftigte haben keine Option, sich finanziell einzubringen: Nur 2 % aller Unternehmen in Deutschland offerieren ihrem Personal – so die Daten aus dem Jahr 2011 – die Option einer Kapitalbeteiligung. Die Schlussfolgerung von DAI-Leiterin Christine Bortenlän-

ger: „Ohne die Unterstützung seitens der Politik wird die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland weiterhin ein Nischendasein führen.“

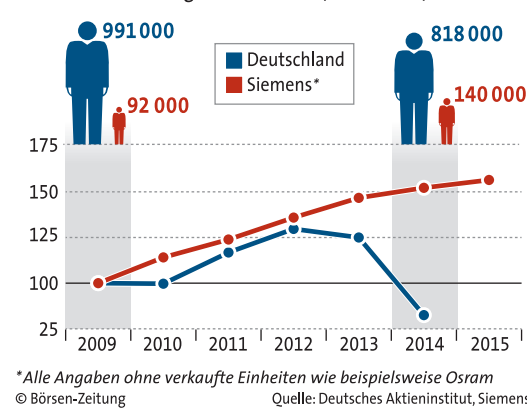
Was getan werden kann? Eine Verringerung des bürokratischen Aufwands haben zehn Verbände in ihrem Appell „Für eine Agenda Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ an erste Stelle gesetzt. Die Regeln zur Beschaffung der Anteile seien ebenso zu entschlacken wie die Vorgaben zu ihrer Verwahrung, ist sich eine große Bandbreite von Lobbyorganisationen einig: Die Liste reicht vom Bundesverband der Deutschen Industrie und der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände über den Bundesverband Investment und Asset Management bis zur Global Equity Organization. Sie setzen sich für eine Harmonisierung der Regeln zur Kapitalbeteiligung in Europa ein, fordern bessere Informationen der Politik für die Unternehmen und eine stärkere Förderung, die aber nicht zulasten der betrieblichen Altersvorsorge gehen dürfe.

Primus Siemens

Die Förderung zu erhöhen: Darauf zielt auch der runde Tisch, den Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel im Dezember 2014 angestoßen hatte (vgl. BZ vom 30. Juni). Unter dem Titel „Mehr Börsengänge von jungen Wachstumsunternehmen in Deutschland“ kommt eine der Arbeitsgruppen unter Leitung von Andreas Preuß, dem stellvertretenden Vorstandschef der Deutschen Börse, unter anderem zu dem Schluss: Zu einer Stärkung könne

Siemens hui, Deutschland pfui

Aktionäre mit Belegschaftsaktien (2009=100)



die signifikante Anhebung des steuer- und sozialabgabenfreien Betrags von derzeit 360 Euro jährlich beitragen. Ein Zielbetrag wird nicht genannt, aber das Deutsche Aktieninstitut schlägt regelmäßig einen Förderbetrag von mindestens 1.000 Euro vor. Letztmals war der Posten im Jahr 2009 erhöht worden, damals ausgehend von 135 Euro.

Ungebrochenen Zuspruch erfährt die Mitarbeiteraktie dagegen beim Münchener Konzern Siemens, der mit einem neuen Programm potenziell fast jeden seiner Arbeitnehmer zum Aktionär machen kann (siehe Artikel auf dieser Seite). Mit rund 144.000 Belegschaftsaktionären ist das Unternehmen, das im Jahr 1969 sein erstes Mitarbeiteraktienprogramm hierzulande auflegte, der Primus in Deutschland. Die Mitarbeiter erhielten – allerdings ist hier das Top-Management enthalten – im Geschäftsjahr 2013/2014 knapp 3,6 Millionen Aktien. Das Gewicht der Münchner zeigt auch die Relation

vor seiner Ernennung zum Vorstandschef erklärt, er würde sich freuen, wenn die Mitarbeiter als Einzelinvestor der größte Siemens-Aktionär würden. Aktuell ist dies die Siemens-Familie mit rund 6,5 %. Ein Volumen von 400 Mill. Euro entspräche zum aktuellen Kurs rund 5 Millionen Aktien und damit gut einem halben Prozent aller Siemens-Anteilscheine. Eine Haltepflicht für die Beschäftigten gebe es im neuen Programm nicht, betonte Schumann. Auch habe man sich dagegen entschieden, die Aktien erst nach einer Wartezeit auszuschütten: „Wir möchten, dass die Mitarbeiter gleich merken, wenn der Konzern ein tolles Geschäftsjahr hatte.“

Schumann plädierte dafür, dass die Politik den Kauf von Mitarbeiteraktien stärker fördern soll. Dies gelte in besonderem Maße, wenn sie für Zwecke der Altersversorgung verwendet würden. „Der steuerliche Freibetrag in Deutschland ist extrem niedrig“, rügte sie. Er liegt bei 360 Euro pro Jahr und damit weit unter Ländern wie Österreich oder Großbritannien (siehe Bericht auf dieser Seite). Kaeser hatte gemeinsam mit dem Deutsche-Bank-Personalvorstand Stephan Leithner schon vor zwei Jahren eine Anhebung gefordert – bis dato ohne Erfolg. Das Duo war sich einig gewesen, dass Beschäftigte ihre Aktien meist langfristig halten und somit ein Gegengewicht zu ertragsmaximierenden Anlegern bilden.

zur Gesamtzahl der Belegschaftsaktionäre in Deutschland: Siemens stellt rund jeden sechsten (siehe Grafik).

Kern der Aktienprogramm ist das Share-Matching-Programm für jeden Mitarbeiter mit seinem Versprechen, für den Kauf von jeweils drei Aktien nach dreijähriger Haltefrist ein weiteres kostenloses Papier in das Depot des Beschäftigten einzubuchen. Für das vergangene Jahr wurden rund 550.000 Aktien auf diesem Weg an 78.000 Mitarbeiter ausgegeben. Die Treue zum Depot ist hoch: Drei Jahre zuvor hatten 95.000 Beschäftigte Siemens-Aktien innerhalb des Programms gekauft, so dass inklusive der ausgeschiedenen Mitarbeiter nur rund 18 % nicht an Bord blieben. Die Daten zeigen darüber hinaus, dass – bei hoher Streubreite – durchschnittlich mehr als 36 Aktien im Depot liegen.

Vorstände müssen kaufen

Wesentlich mehr Aktien werden allerdings auch bei Siemens an die leitenden Angestellten verteilt durch das Programm „Siemens Stock Awards“. Hinzu kommt ein kleines Bonusprogramm („CEO Special Allocation“). Auf Vorschlag des jeweiligen Vorgesetzten kann Vorstandschef Joe Kaeser Dividententitel zu teilen. 550 Top-Führungskräfte sind darüber hinaus verpflichtet, zwischen 50 % und 300 % ihres Grundkommens dauerhaft in Siemens-Aktien zu halten („Share Ownership Guidelines“). Bei einem Kursverfall müssen sie daher unter Umständen zukaufen.