

oneShare in 25 Ländern erfolgreich

Die TUI AG verfolgt ein ehrgeiziges Beteiligungsprogramm für Mitarbeiter. Bereits jeder Fünfte der teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden ist mittlerweile Aktionär des börsennotierten Unternehmens. VON **STEFAN PREUSS**

Die TUI AG hat 2017 ihr neues, internationales Mitarbeiteraktienprogramm oneShare für Mitarbeitende in 18 Ländern eingeführt. Fast 4.500 und damit mehr als elf Prozent von ihnen haben bereits im ersten Jahr teilgenommen und durchschnittlich etwas mehr als 200 Euro monatlich investiert. Nun, im dritten Jahr des Programms, beträgt die Beteiligungsquote bereits 20 Prozent, und der Kreis der teilnehmenden Länder konnte auf 25 erweitert werden.

oneShare ist das erste Mitarbeiteraktienprogramm in der TUI Group, das gesellschaftsübergreifend angeboten wird. Damit stärkt es die Identifikation der Belegschaft mit dem Konzern. Dass sich bereits im ersten Jahr fast 4.500 Kolleginnen und Kollegen für eine Investition in TUI entschieden haben, spricht für die Attraktivität des

Programms, betont das Unternehmen in einer Pressemitteilung.

Stefan Preuß (Redakteur der GoingPublic Media AG) befragte Daniele Casciaro,

den Projektleiter für das internationale Aktienbeteiligungsprogramm, zu internen Zielen und den Herausforderungen bei der Umsetzung des Programms. ■



Foto: © 2017 TUI Group

TUI AG: TUI bietet Ziele überall auf der Erde und besitzt eine internationale Belegschaft. Durch das globale Projekt oneShare wird Identität geschaffen.



Foto: © 2017 TUI Group

TUI AG: Die Konzernzentrale in der Karl-Wiechert-Allee 4 in Hannover

KURZPROFIL

TUI AG

Gründungsjahr: 1923

Branche: Touristik

Unternehmenssitz: Berlin und Hannover

Umsatz 2018: 19,5 Mrd. Euro

Mitarbeiterzahl: ca 69.500

www.tui.de

„Aktienbeteiligungsprogramme können vielfältigen Beitrag leisten“

Interview mit **Daniele Casciaro**, Projektleiter, TUI-Mitarbeiteraktien-Programm oneShare



GoingPublic Magazin/Unternehmer-edition: Herr Casciaro, besitzen Sie eine besondere Affinität zu Aktien – oder wie wird man Manager eines internationalen Mitarbeiteraktienprogramms?

Casciaro: Ich bin als Absolvent bei TUI eingestiegen und habe ein internationales Trainee-Programm mit vielen Stationen absolviert. An dessen Ende wurde mir angeboten, die Projektleitung des Mitarbeiteraktienprogramms zu übernehmen. Ich habe zugesagt, auch ohne besondere Kenntnisse im Bankbereich oder bei Aktien. Denn es geht mehr um Projektsteuerung und die Einbindung verschiedener Abteilungen in den Prozess: Legal, IT, Kommunikation und nicht zuletzt die lokalen HR-Abteilungen der TUI Group in aller Welt. Hinzu kommen mehrere externe Dienstleister. Eine wiederkehrende Frage lautete: Was können wir intern lösen, bei welchen Problemstellungen holen wir uns Expertise von außen? Ich habe in den drei Jahren viel über Aktien gelernt, bin aber sicher, dass Kenntnisse im Projektmanagement zum Einstieg wichtiger sind als Aktienwissen.

In wie vielen Ländern bieten Sie das Programm mittlerweile an?

Wir sind mit 18 Ländern in Europa gestartet und zählen mittlerweile 25, machen oneShare nun Mitarbeitern etwa in Marokko, Brasilien, China und der Türkei zugänglich. Weitere Länder können folgen, derzeit gibt es allerdings keine konkreten Pläne.

In Deutschland wird häufig über die als zu gering empfundenen Steuerfreibeträge geklagt. Sie haben den Überblick – wie sieht der internationale Vergleich aus?

Wir haben bei TUI in Deutschland sehr viele Mitarbeiteraktionäre mit monatlichen Investitionen, für die die derzeitige Lohnsteuerfreibetragsgrenze von 360 Euro pro Jahr ausreichen mag. Durch eine Erhöhung des Lohnsteuerfreibetrags könnte man Mitarbeiteraktienprogramme sicherlich attraktiver machen. In Österreich liegt die Grenze bei 3.000 Euro – dort müssen Mitarbeiter die Aktien aber fünf Jahre halten. In Großbritannien bietet der sogenannte Stock Incentive Plan (SIP) maximale Steuereffizienz, wenn die Aktien mindestens fünf Jahre lang im SIP gehalten werden. Unser Mitarbeiteraktienprogramm profitiert daher nicht von Steuervorteilen in Großbritannien, dennoch ist die Beteiligung bei oneShare dort am höchsten. Das liegt vermutlich auch daran, dass die Aktienkultur im angelsächsischen Raum stärker ausgeprägt ist als hierzulande.

Sie meinen also, mit dem Programm gilt es auch, einen Bildungsbeitrag zu leisten?

Das ist eindeutig so. Ein großer Teil der Arbeit an dem Programm bestand darin, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren, aufzuklären sowie die Chancen und Risiken eines Aktieninvestments darzulegen. Viele hatten sich mit dem Thema Aktien – so wie auch ich – kaum auseinandergesetzt. So gesehen leisten Aktienbeteiligungsprogramme

einen Beitrag zur Etablierung einer Aktienkultur.

Bringt das Programm der TUI – über die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinaus – Vorteile?

Ja, das sehen wir bei TUI schon, auch wenn es sich nicht in harten KPIs niederschlägt. Für die Projektbeteiligten kann ich sagen, dass die gemeinsame Arbeit an oneShare den Zusammenhalt gestärkt hat. Während der gemeinsamen Arbeit haben wir Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Abteilungen zusammengebracht und gemeinsam viele Probleme lösen können. Das sorgt dafür, dass Prozesse bei anderen Projekten schneller, weniger fehleranfällig oder einvernehmlicher laufen. Wenn man so will, ist es eines der ersten wirklich globalen HR-Projekte innerhalb des Konzerns. Und ich denke, dass es bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl zur TUI Group gefördert hat.

Wenn Sie zurückblicken: Was würden Sie heute anders machen?

Es handelt sich um ein sehr internationales Projekt. Die Unterschiede zwischen den Ländern – zum Beispiel in der Kommunikation oder in der Aktienkultur – spielen eine wichtige Rolle. Es gab viele Diskussionen, und manchmal ist es nicht einfach, die Botschaften zwischen den Zeilen zu verstehen. Zudem herrscht in so einem komplexen Projekt oft Zeitdruck. Im Rückblick würde ich deshalb sagen: Ich hätte häufiger mal einen Schritt zurücktreten sollen, um die Sache aus einer anderen Perspektive zu betrachten.