



# MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

## HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AG

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>Zusammenfassung</b>	<b>7</b>
<b>Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland</b>	<b>8</b>
Definition und Einordnung	8
Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung	9
Ziele der Mitarbeiterkapitalbeteiligung	10
Finanzierung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung	11
Staatliche Förderung von materieller Mitarbeiterbeteiligung	12
Immaterielle und materielle Mitarbeiterbeteiligung	12
<b>Mitarbeiterkapitalbeteiligung bei der HHLA</b>	<b>14</b>
Die Hamburger Hafen und Logistik AG geht an die Börse	14
Mitarbeiter durch Belegschaftsaktien am Kapital beteiligen	14
Tarifvertrag über die Gewährung von Belegschaftsaktien	15
Verwahrung der Aktien im Wertpapierdepot	16
Informationen an die Mitarbeiter	17
Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat	17
Restriktionen und zeitliche Engpässe durch den Börsengang	18
Die Beteiligungsquote am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm	19
Ausblick	19
<b>Tarifvertrag</b>	<b>20</b>

# VORWORT

Die Tarifautonomie ist eine der Säulen unserer Verfassung, Ergebnis harter Auseinandersetzungen zwischen den Tarifpartnern und Motor der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung. Die Arbeitswelt, das zentrale Handlungsfeld der Tarifpartner, befindet sich heute in einer Umbruchphase, die von vielen als so dramatisch dargestellt wird wie die industrielle Revolution des 21. Jahrhunderts.

Die Kernfrage für die Tarifpolitik in dieser Situation lautet: Wird die Tarifautonomie jenseits der realen Markt- und Ertragslage der Branchen und Unternehmen zunehmend ein wirklichkeitsfremder Schematismus, der von erstarrten Ritualen bestimmt wird, oder bewährt sie sich als ein marktgerechtes, elastisches und zugleich sozialstaatlich wirksames Preisbildungs- und Ausgleichsinstrument am jeweiligen Arbeitsmarkt?

Ein wesentliches Element einer modernen Tarifpolitik ist die Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg und an der Entwicklung des Unternehmens: Aktienangebote fördern die Eigentümerkultur, schaffen ein Bewusstsein für die Entwicklung des Börsenkurses und binden die Mitarbeiter an das Unternehmen. Sie sind eine steuerlich vorteilhafte Möglichkeit der Bezahlung und tragen zur Vermögensbildung der Mitarbeiter bei.

Unser Tarifvertrag vom 23. Juli 2007 über die Gewährung von Belegschaftsaktien aus Anlass des Börsengangs soll dazu einen Beitrag leisten. Er wird ergänzt durch den Tarifvertrag über die Gewährung von Belegschaftsaktien 2008.



Rolf Fritsch  
Vorstand der Hamburger Hafen und Logistik AG

# ZUSAMMENFASSUNG

Zum Börsengang der Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) bekamen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HHLA sowie der inländischen Tochtergesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung erstmals die Gelegenheit, Belegschaftsaktien zu besonderen Vorzugskonditionen zu erwerben. Die Tarifvertragsparteien hatten mit dem Tarifvertrag über die Gewährung von Belegschaftsaktien aus Anlass des Börsengangs der Hamburger Hafen und Logistik AG im Jahr 2007 eine Regelung geschaffen, die die Idee der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand wirtschaftlich vernünftig und sozial gerecht umsetzt.

Teilnahmeberechtigt waren sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hamburger Hafen und Logistik AG und der ausgewählten Tochtergesellschaften, sofern sie sich zum Zeitpunkt des ersten Handelstages der HHLA-Aktie in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit einer Beschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr befanden. Auch Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ruhte, waren teilnahmeberechtigt.

Es konnten vergünstigte Aktien bis zu einem Betrag von höchstens 2.800 Euro ge-

zeichnet werden. Das galt nicht für Auszubildende und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter.

Auszubildende konnten Aktien bis zu einem Betrag von 1.400 Euro erwerben. Für Teilzeitbeschäftigte galt die Höchstgrenze anteilig. Die teilnahmeberechtigten Mitarbeiter erhielten die Möglichkeit, Aktien der HHLA mit einem Kursabschlag von 50 Prozent vom Platzierungspreis vergünstigt zu erwerben. Die vergünstigten Aktien sind mit einer Sperrfrist von vier Jahren versehen. Während der Sperrfrist darf über die Aktien nicht verfügt werden. Zur Finanzierung des vom Teilnehmer selbst zu tragenden Kaufpreises gewährte die HHLA jedem Mitarbeiter auf Antrag ein unverzinsliches Darlehen von bis zu 1.400 Euro. Die Verwahrung der Belegschaftsaktien erfolgt in den eigenen Wertpapierdepots der Mitarbeiter.

Von den 3.160 teilnahmeberechtigten Mitarbeitern erwarben insgesamt 2.431 Belegschaftsaktien. Das ergibt eine Beteiligungsquote von fast 77 Prozent. Die hohe Beteiligungsquote spiegelt das große Interesse der Mitarbeiter wider, sich an ihrem Unternehmen, der Hamburger Hafen und Logistik AG, zu beteiligen.

# MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG IN DEUTSCHLAND

In rund 3.750 deutschen Unternehmen werden mittlerweile mehr als zwei Millionen Mitarbeiter am Kapital beteiligt. Das Kapital der Mitarbeiter beläuft sich dabei auf 13 Milliarden Euro. Dabei reicht das Spektrum der Beteiligungsformen von Belegschaftsaktien und Genossenschaftsanteilen über stille Beteiligungen bis zu Arbeitnehmerdarlehen. Am häufigsten werden Belegschaftsaktien ausgegeben. Mehr als 1,4 Millionen Arbeitnehmer in mehr als 620 Aktiengesellschaften besitzen Aktien ihres Unternehmens. Generell lässt sich die Aussage treffen: Je größer das Unternehmen, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Die Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist nicht nur von der Größe, sondern auch von der Rechtsform abhängig. In kleinen Unternehmen ist die stille Beteiligung mit insgesamt 269.000 Mitarbeitern in mehr als 1.000 Unternehmen die am häufigsten anzutreffende Beteiligungsform.

Konkret geht es um die materielle Mitarbeiterbeteiligung an dem Arbeit gebenden Unternehmen und damit – im Gegensatz zur über- und außerbetrieblichen Beteiligung – um die direkte oder indirekte betriebliche Beteiligung am Unternehmen.

Die Idee der Teilhabe von Arbeitnehmern am Gewinn bzw. am Produktivvermögen der Unternehmen wurde in der öffentlichen Diskussion der letzten Jahrzehnte in gewissen Zyklen und mit unterschiedlicher Intensität immer wieder aufgegriffen. Seit der Jahreswende 2005/2006 ist vor allem auf der politischen Ebene wieder neuer Schwung in die Diskussion gekommen. Den Anstoß dazu gab Bundespräsident Horst Köhler. Er regte an, die Beteiligung der Belegschaften an Ertrag und Kapital ihrer Unternehmen auszubauen, um

die Beschäftigten an den Vorteilen der Globalisierung teilhaben zu lassen. Unabhängig von der gesellschaftspolitischen Diskussion haben Beteiligungsmodelle als Bestandteil von neuen Managementstrategien in den letzten Jahren wachsende Bedeutung erlangt.

Die Modelle und Motive zur Einführung von materiellen Mitarbeiterbeteiligungssystemen sind nicht neu. Formen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung werden in Deutschland bereits in zahlreichen Unternehmen eingesetzt. Für die Gestaltung von finanziellen Beteiligungssystemen spielen Hierarchien oder berufsübliche Besonderheiten eine wichtige Rolle. Das heißt zum Beispiel, dass Beteiligungssysteme für leitende Angestellte oder Manager oftmals anders aufgebaut sind als solche für die übrigen Arbeitnehmer.

## DEFINITION UND EINORDNUNG

Der Begriff Mitarbeiterbeteiligung wird in Deutschland meistens unterschieden in Erfolgsbeteiligung und Kapitalbeteiligung. Die Erfolgsbeteiligung und die Kapitalbeteiligung können als eigenständige Beteiligungsmodelle nebeneinander bestehen. Unter Erfolgsbeteiligung wird eine erfolgsabhängige Komponente verstanden, die zusätzlich zum Lohn und Gehalt an die Mitarbeiter gezahlt wird. Die Erfolgsbeteiligung kann auf Grundlage von Leistungen, der Ertrags- oder Gewinnsituation gewährt werden.

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung sieht verschiedene Modelle vor, um die Mitarbeiter am Arbeit gebenden Unternehmen zu beteiligen. Die Beteiligung am Unternehmen kann durch eine Eigenkapital- oder eine Fremdkapitalbeteiligung erfolgen. In den letzten Jahren

werden die unterschiedlichen Modelle aber vermehrt miteinander verknüpft. Die finanziellen Mittel aus der Erfolgsbeteiligung werden dann für die Finanzierung der Kapitalbeteiligung verwendet. Ein Mitarbeiter kann beispielsweise auswählen, ob die Erfolgsbeteiligung ausgezahlt oder in Belegschaftsaktien investiert werden soll.

### FORMEN DER MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

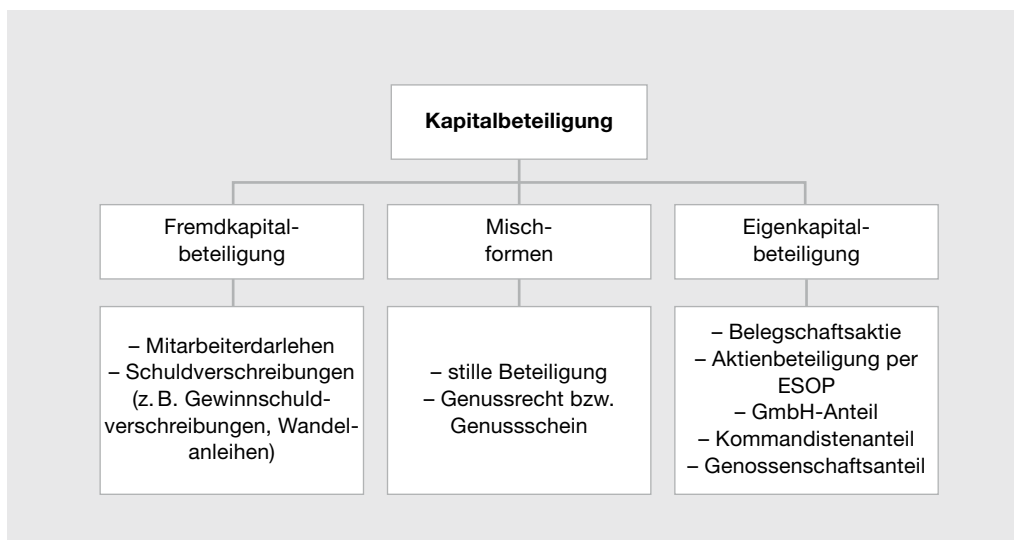
Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung unterscheidet grundsätzlich zwischen den Beteiligungen am Eigen- und Fremdkapital sowie sogenannten Mischformen. Welche Beteiligungsform im Unternehmen möglich ist, wird meistens durch die Rechtsform des Unternehmens bestimmt. Die nachfolgende Abbildung zeigt diese Formen jeweils mit Beispielen.

Bei der Eigenkapitalbeteiligung erwirbt der Mitarbeiter Anteile am Eigenkapital des Unternehmens und wird dadurch Anteilseigner, d. h. Mitinhaber des Unternehmens. Je nach Rechtsform des Unternehmens kann dies in Form von Belegschaftsaktien, GmbH-Anteilen, Genossenschaftsanteilen oder Kom-

manditistenanteilen erfolgen. Bei der Beteiligung durch Belegschaftsaktien können die Arbeitnehmer in der Regel eine bestimmte Anzahl von Aktien zu Vorzugskonditionen erwerben. Die beteiligten Mitarbeiter übernehmen dieselben Chancen und Risiken wie die übrigen Eigenkapitaleigner des Unternehmens: das Risiko der Haftung, der Variabilität der Verzinsung (z. B. der Höhe der Dividendenzahlung) und der Kursschwankungen des eingesetzten Kapitals.

Als neuere Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird in Deutschland das Konzept des „Employee Stock Ownership Programme“ (ESOP) angewendet, wobei insbesondere große Unternehmen dieses Beteiligungsmodell nutzen. Die Arbeitnehmer kaufen mithilfe eines normal verzinsten oder auch zinsfrei gewährten Darlehens des Unternehmens Aktien am Unternehmen zu einem Preis, der nahe dem Börsenkurs liegt. Die Aktien können während der ESOP-Laufzeit gegen Kursverluste gesichert werden. Am Ende der Laufzeit wird das Darlehen fällig und ist durch den Mitarbeiter zu tilgen. Dazu kann der Mitarbeiter z. B. den Erlös aus dem Verkauf der Aktien oder eines Teils der Aktien nutzen. Bei einer Aktien-

**Abbildung 1: Formen der Kapitalbeteiligung im Überblick**



beteiligung, z. B. bei Belegschaftsaktien oder einer Beteiligung per ESOP, sind diese Rechte aus dem Aktiengesetz begründet. Der beteiligte Mitarbeiter hat ein Recht auf Teilnahme an Hauptversammlungen, ein Stimmrecht auf Hauptversammlungen, ein Auskunftsrecht und ein Anfechtungsrecht.

Bei der Fremdkapitalbeteiligung erhalten die Unternehmen neues Kapital von ihren Mitarbeitern. Die Arbeitnehmer stellen ihrem Arbeit gebenden Unternehmen für einen festgesetzten Zeitraum Fremdkapital zur Verfügung und erhalten dafür in der Regel eine feste Verzinsung. Die Höhe der Verzinsung kann auch an die Unternehmensentwicklung gekoppelt werden. Am Ende der Darlehenslaufzeit erhalten die Mitarbeiter ihr eingesetztes Kapital zurück. Vorteil für das Unternehmen ist die Beschaffung zusätzlicher Liquidität, ohne weitere Bankkredite in Anspruch nehmen zu müssen. Die Arbeitnehmer erhalten für die Gewährung von Arbeitnehmerdarlehen keine Mitspracherechte. Für sie liegt der Vorteil hauptsächlich in der Verzinsung des eingesetzten Kapitals.

Die Mischkapitalmodelle stärken die Eigenkapitalbasis des Unternehmens, ohne den beteiligten Mitarbeitern grundsätzliche Mitspracherechte einzuräumen. Zu den Mischformen zählen stille Beteiligungen. Die Arbeitnehmer werden zu Gesellschaftern des Unternehmens, ohne nach außen in Erscheinung zu treten. Eine Gewinnbeteiligung erfolgt durch die Verzinsung von Einlagen, die sich variabel am Unternehmenserfolg orientiert. Eine Verlustbeteiligung ist vom Gesellschaftsvertrag abhängig, d. h., sie kann – muss aber nicht vertraglich vereinbart werden. Normalerweise wird der Anteil am Unternehmenskapital erst mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers zurückgezahlt.

Die Genussrechte zählen ebenfalls zu den Mischformen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Die Arbeitnehmer überlassen dem

Unternehmen Kapital und erhalten dafür eine jährliche Gewinnbeteiligung („als Genuss“). Den Mitarbeitern mit Genussrechten stehen grundsätzlich keine Mitspracherechte im Unternehmen zu, lediglich Informationsrechte können vertraglich vereinbart werden. Im Falle von börsengehandelten Genussrechten müssen sie unter Umständen Kursverluste hinnehmen, wenn sie die Genussrechte kündigen, wobei eine Kündigung meistens für mehrere Jahre ausgeschlossen ist.

#### **ZIELE DER MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG**

Die Unternehmen möchten die Motivation der Mitarbeiter steigern. Die Arbeitnehmer sollen „Mitunternehmer“ werden und sich stärker unternehmerisch engagieren. Die Unternehmen gehen davon aus, dass sich die Arbeitsleistung, das Kostenbewusstsein und die Identifikation mit dem Unternehmen verbessern. Ferner sollen die Arbeitnehmer stärker an das Unternehmen gebunden werden, sodass die Fluktuation sinkt.

Ein weiteres Ziel besteht darin, das Eigenkapital zu erhöhen und zusätzliche Liquidität zu beschaffen. Damit ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch ein wichtiger Aspekt der Unternehmensfinanzierung. Durch die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter kann ein Unternehmen seine Unabhängigkeit von den Bankkrediten erhöhen und möglicherweise ein besseres Rating (Basel II) erzielen.

Auch Produktivitätssteigerungen lassen sich auf eine Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern zurückführen. Dies belegen zahlreiche wissenschaftliche Studien. Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg liegt die Produktivität bei Beteiligungsunternehmen in den westlichen Bundesländern im Durchschnitt um über 57 Prozent und in Ostdeutschland

um rund 40 Prozent oberhalb der von Nichtbeteiligungsunternehmen. Die Sicherung der Unternehmensnachfolge, die Vermögensbildung und zusätzliche Altersvorsorge der Mitarbeiter sind weitere Ziele der Unternehmen.

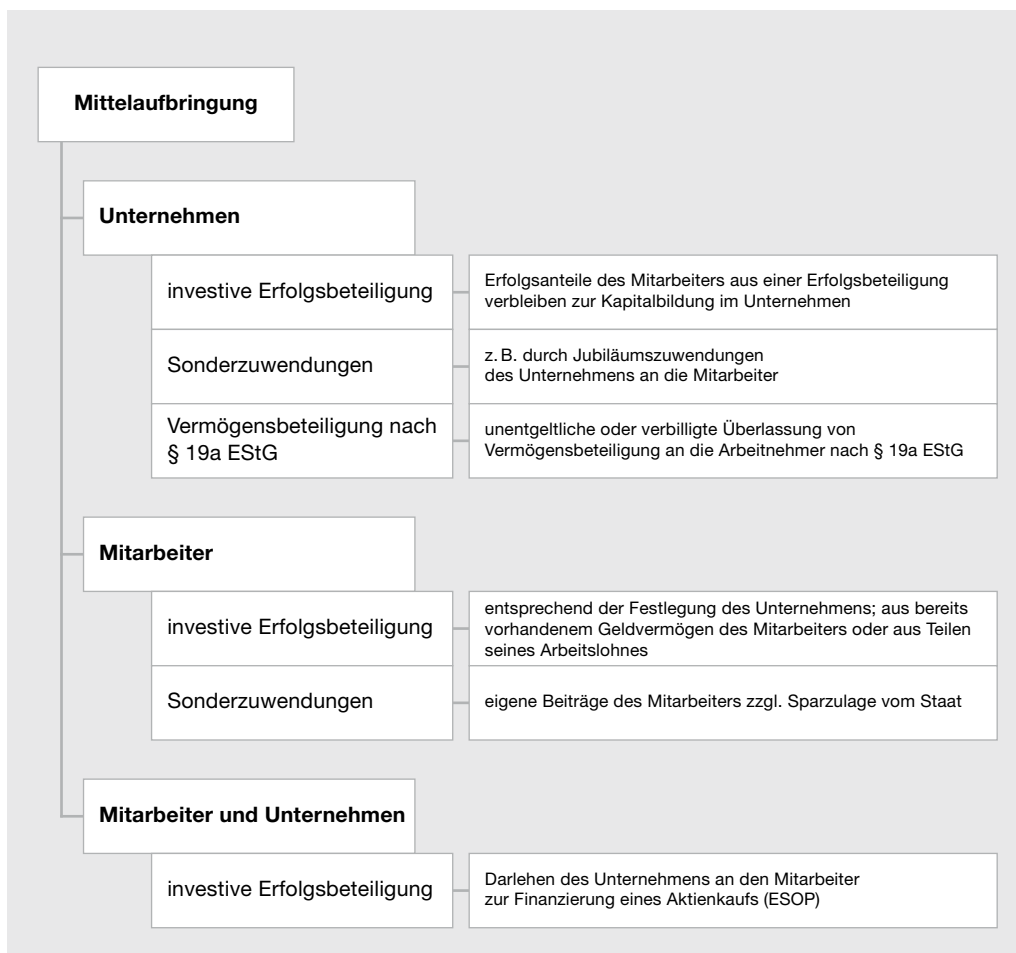
Die Mitarbeiter hoffen, ihr Einkommen und Vermögen durch eine Kapitalbeteiligung am Unternehmen zu steigern. Sie möchten am wirtschaftlichen Unternehmenserfolg teilhaben und erwarten eine attraktive Rendite. Sie sind an der Vermögensbildung interessiert, auch um in die individuelle Altersvorsorge zu investieren. Andere möchten ihren Arbeitsplatz durch eine direkte Beteiligung am Unternehmen sichern. Durch die Beteiligung

können verschiedene Steuerersparnisse erreicht werden, welche für die Arbeitnehmer attraktiv sind. Darüber hinaus zählen eine erhöhte Arbeitszufriedenheit, Motivation und Selbstverwirklichung zu den weiteren Motiven der Arbeitnehmer.

**FINANZIERUNG DER MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG**

Das Kapital für Beteiligung am Unternehmen kann aus verschiedenen Finanzquellen stammen. Die folgende Abbildung fasst in der Praxis bedeutsame Formen der Mittelaufbringung zusammen.

**Abbildung 2: Formen der Mittelaufbringung bei Kapitalbeteiligungen**



Die finanziellen Mittel für eine Kapitalbeteiligung am Unternehmen können aus einer investiven Erfolgsbeteiligung, aus Sonderzuwendungen des Unternehmens oder aus Überlassungen von Vermögensbeteiligungen an die Arbeitnehmer nach § 19a EStG stammen. Weiterhin ist es in der Praxis üblich, dass der Mitarbeiter freiwillig Zahlungen einbringt, die zum Teil im Rahmen des Vermögensbildungsgesetzes gefördert werden. Darüber hinaus gibt es in der Praxis zahlreiche Kombinationen aus den dargestellten Modellen.

#### **STAATLICHE FÖRDERUNG VON MATERIELLER MITARBEITERBETEILIGUNG**

Die rechtlichen Voraussetzungen für eine staatliche Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen klärt das Vermögensbeteiligungsgesetz. Der Gesetzgeber kann aber nur die Einführung eines solchen Modells unterstützen und über die Gewährung von Zuschüssen und/oder durch Steuervergünstigungen Anreize setzen. Die Entscheidung, die Mitarbeiter am Kapital des Unternehmens zu beteiligen, liegt allein bei den Unternehmen.

Die Förderung geschieht in Deutschland zum einen durch Zahlung einer Arbeitnehmersparzulage im Rahmen des Fünften Vermögensbildungsgesetzes (VermBG). Zum anderen wird eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer bei der Beteiligung am Unternehmen durch eine teilweise Befreiung von Steuern und Sozialabgaben auf Grundlage des § 19a Einkommensteuergesetz (EStG) gefördert. Beide Regelungen werden im Vermögensbeteiligungsgesetz zusammengefasst. Zusätzlich gibt es in manchen Bundesländern Fördermaßnahmen für Mitarbeiter-

beteiligungsmodelle, die – abgesehen von Ostdeutschland – nicht finanzieller Art sind. Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Berlin übernehmen beispielsweise Bürgschaften für die Unternehmen.

Die kostenlose oder verbilligte Beteiligung bis zu einem geldwerten Vorteil von derzeit 135 Euro pro Jahr ist sozialabgaben- und steuerfrei, sofern der Vorteil die Hälfte des Beteiligungswertes nicht übersteigt. D. h., die Steuerfreiheit bei Zuzahlungen bzw. Preisnachlässen durch das arbeitgebende Unternehmen ist auf die Hälfte des Beteiligungswertes begrenzt, höchstens jedoch auf 135 Euro. Es darf sich aber nicht um vertraglich geschuldeten Arbeitslohn handeln. Ausnahmen bestehen bei tarifvertraglichen Öffnungsklauseln.

Arbeitnehmerbeteiligungen können z. B. Aktien des Arbeitgebers und börsennotierte Wandelschuldverschreibungen, Genussscheine, Gewinnschuldverschreibungen, Genossenschaftsguthaben, GmbH-Anteile und stille Beteiligungen sein. Mindesthaltefristen und Einkommensgrenzen für die Gewährung der Steuervergünstigung existieren nicht. Die Förderung durch Steuer- und Sozialabgabenbefreiung nach § 19a EStG und die Förderung der Mitarbeiterbeteiligung durch Sparzulage nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz können auch kombiniert in Anspruch genommen werden.

#### **IMMATERIELLE UND MATERIELLE MITARBEITERBETEILIGUNG**

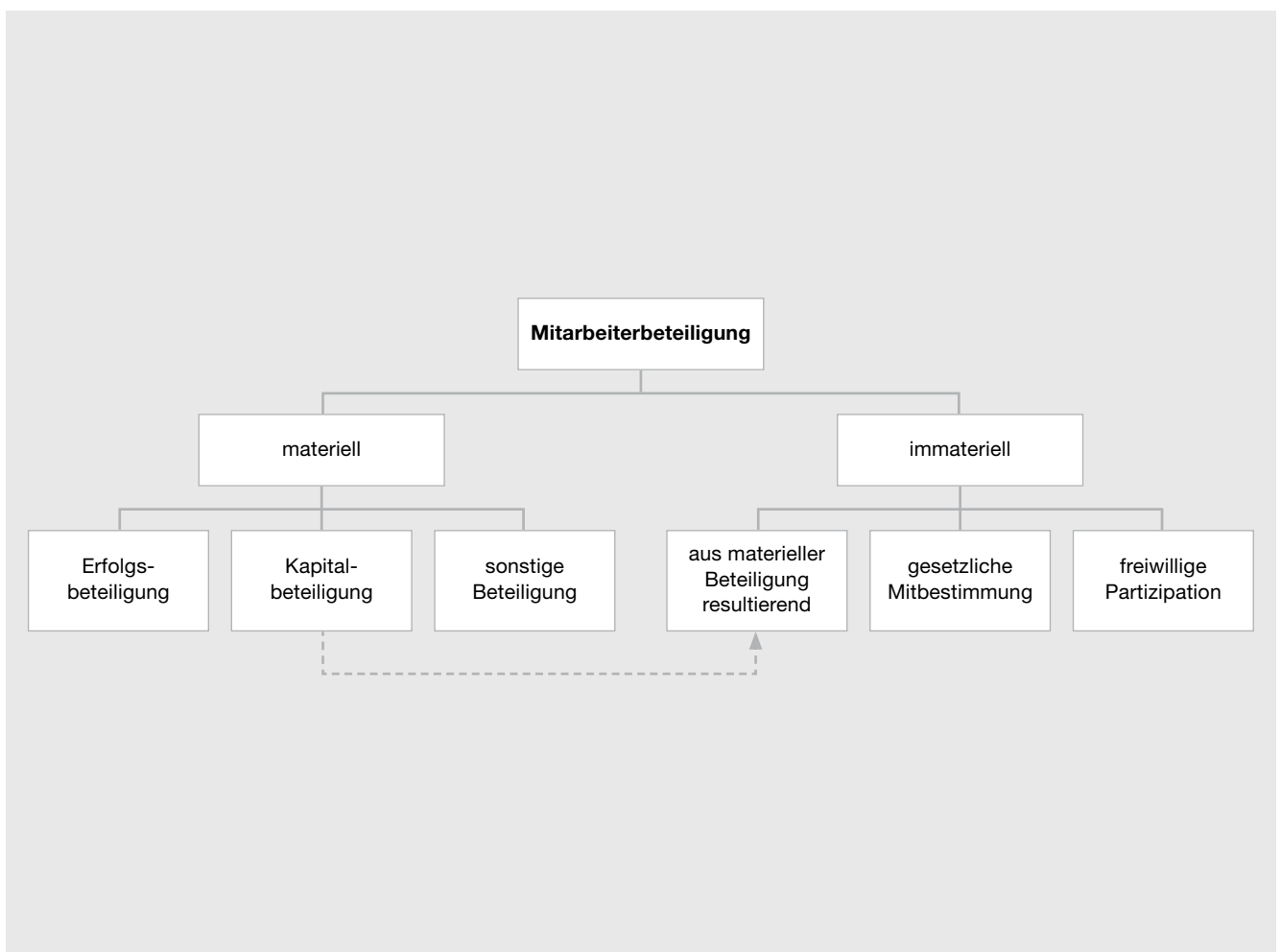
Eine Beteiligung der Arbeitnehmer an einem Unternehmen kann auch auf immaterielle Weise erfolgen. Bei der immateriellen Beteiligung haben Arbeitnehmer Mitspracherechte an den sie betreffenden Entscheidungen. In der Literatur wird vielfach darauf

hingewiesen, dass zur erfolgreichen Einführung und Umsetzung von materiellen Beteiligungsmodellen die immaterielle Mitarbeiterbeteiligung eine entscheidende Rolle spielt. Gemeint ist damit die gesetzliche Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Mitbestimmungsgesetz, aber auch die freiwillige und darüber hinausgehende Beteiligung der Arbeitnehmer.

Beteiligungsmodelle, die die Mitarbeiter lediglich durch finanzielle Anreize motivieren und binden wollen, sind auf Dauer nicht effektiv. Die Einflussmöglichkeiten auf Entscheidungen, die der Mitarbeiter

im Unternehmen erlebt, sind eine wichtige Voraussetzung dafür, dass der Mitarbeiter das Gefühl entwickelt, auf der Basis seiner finanziellen Beteiligung – insbesondere einer Kapitalbeteiligung – tatsächlich Mitunternehmer bzw. (Mit-)Eigentümer zu sein. In vielen Unternehmen geht deshalb die Einführung materieller Beteiligungsmodelle oftmals mit Veränderungen der immateriellen Beteiligung in Form von gesetzlichen und/oder freiwilligen betrieblichen Mitbestimmungsvereinbarungen einher, die einen adäquaten Rahmen für die erfolgreiche finanzielle Beteiligung schaffen sollen.

**Abbildung 3: Formen der betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung**



# MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG BEI DER HHLA

## DIE HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AG GEHT AN DIE BÖRSE

Die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) firmiert seit der Gründung im Jahr 1885 als Aktiengesellschaft. Sie ist einer der führenden Hafenlogistik-Konzerne in der europäischen Nordrange. Mit ihren Segmenten Container, Intermodal und Logistik ist die HHLA vertikal entlang der Transportkette aufgestellt. Effiziente Containerterminals, leistungsstarke Transportsysteme und umfassende Logistikdienstleistungen bilden ein komplettes Netzwerk zwischen Überseehafen und europäischem Hinterland. Der Börsengang der HHLA am 02. November 2007 war der beste Weg, um dem Unternehmen Investitionen zur Stärkung von Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit zu ermöglichen.

Verschiedene Studien (Planco, ISL) erwarten, dass der Containerumschlag im Hamburger Hafen auch in den kommenden Jahren ein starkes Wachstum verzeichnen wird. Dieses Wachstum möchte die HHLA aktiv mitgestalten und plant dafür den nachfrageorientierten Ausbau ihrer Kapazitäten.

Durch den Börsengang konnte die Eigenkapitalbasis des Unternehmens für weiteres Wachstum gestärkt werden. Zudem kann

die Freie und Hansestadt Hamburg nun den Ausbau der für den Umschlagbetrieb erforderlichen Infrastruktur im Hamburger Hafen finanzieren. Die Erlöse des Börsengangs kommen damit direkt und indirekt dem Wachstumsprogramm der HHLA zugute.

## MITARBEITER DURCH BELEGSCHAFTS- AKTIEN AM KAPITAL BETEILIGEN

Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmen zu beteiligen. Die Hamburger Hafen und Logistik AG hat sich anlässlich des Börsengangs für die Belegschaftsaktie entschieden. Belegschaftsaktien sind Aktien des eigenen Unternehmens, die von den Mitarbeitern erworben werden können. Häufig werden diese Aktien mit einem Rabatt (Vorzugskurs) auf den aktuellen Börsenkurs an die Mitarbeiter verkauft und unterliegen in der Regel einer mehrjährigen Sperrfrist. Sie stellen damit eine Form der Beteiligung von Arbeitnehmern am Produktivvermögen einer Aktiengesellschaft dar.

Mit dem Erwerb von Belegschaftsaktien werden die Mitarbeiter gleichzeitig auch Aktionäre der HHLA. Sie beteiligen sich damit am Eigenkapital des Unternehmens und besitzen alle Aktionärsrechte. Die Haftung der Aktionäre beschränkt sich auf die Einlage; eine Privathaftung ist ausgeschlossen. Mit dem Erwerb von Belegschaftsaktien bilden die Mitarbeiter Vermögen. Sie haben teil am Substanzwachstum des Unternehmens, das sich in Kurssteigerungen niederschlägt und beim Verkauf an der Börse realisieren lässt.

Abbildung 4: Die Hamburger Hafen und Logistik AG in Zahlen

Kennzahlen		2007	2006	Veränderung
Umsatzerlöse	Mio. €	1.180,00	1.017,40	+ 16 %
EBITDA	Mio. €	378,70	296,40	+ 27,7 %
EBIT	Mio. €	287,60	218,10	+ 31,9 %
Konzernjahresüberschuss	Mio. €	152,00	116,90	+ 30 %
Cashflow	Mio. €	246,70	199,70	+ 23,5 %
Mitarbeiter	zum 31.12.	4.565,00	4.215,00	+ 8,3 %

Die Mitarbeiter mit Belegschaftsaktien haben das Recht auf einen Anteil des Jahresgewinns (Dividende) und das Recht auf den Bezug von neuen Aktien bei einer Kapitalerhöhung. Sie sind berechtigt, an der Hauptversammlung teilzunehmen und besitzen dort das Stimmrecht. Die Belegschaftsaktionäre besitzen weiterhin das Recht, beim Vorstand Auskünfte über Angelegenheiten der Gesellschaft zu verlangen und ein Anfechtungsrecht gegenüber gesetz- oder satzungswidrigen Beschlüssen der Hauptversammlung.

#### **TARIFVERTRAG ÜBER DIE GEWÄHRUNG VON BELEGSCHAFTSAKTIE**

Anlässlich des Börsengangs der Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstmals die Gelegenheit erhalten, Belegschaftsaktien zu Vorzugskonditionen zu erwerben. Die Tarifvertragsparteien haben ein hohes Interesse an einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur und sind der gemeinsamen Auffassung, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein modernes Instrument mit zahlreichen Vorteilen für die Mitarbeiter und das Unternehmen ist. Deshalb haben sie mit dem Tarifvertrag über die Gewährung von Belegschaftsaktien im Jahr 2007 eine Regelung geschaffen, die die Idee der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand wirtschaftlich vernünftig und sozial gerecht umsetzt.

Teilnahmeberechtigt waren sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Hamburger Hafen und Logistik AG und der inländischen Beteiligungsgesellschaften, sofern die Beteiligung bei mindestens 50 Prozent lag. Die Teilnahmeberechtigten mussten sich zum Zeitpunkt des ersten Handelstages der HHLA-Aktie in einem un-

befristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, das mindestens seit einem Jahr ununterbrochen bestand. Teilnahmeberechtigt waren auch Auszubildende und solche Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ruhte (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, Freizeitphase der Alters- teilzeit), soweit sie die oben genannten Voraussetzungen erfüllten.

Diese Regelungen galten nicht für leitende Angestellte gemäß der Definition des Betriebsverfassungsgesetzes der HHLA und ihrer verbundenen Unternehmen, die Geschäftsführer der verbundenen Unternehmen und den Vorstand der HHLA.

Die Arbeitnehmer konnten vergünstigte Aktien bis zu einem Betrag von höchstens 2.800 Euro, gemessen am Platzierungspreis, erwerben. Das galt nicht für Auszubildende, sie konnten Aktien bis zu einem Betrag von 1.400 Euro, gemessen am Platzierungspreis, erwerben. Für Teilzeitbeschäftigte galt die genannte Höchstgrenze anteilig; sie berechnete sich nach folgender Formel: 2.800 Euro: 40 Stunden = 70 Euro x vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit des teilzeitbeschäftigten Teilnehmers = Höchstgrenze. Beispiel: Ein Teilnehmer arbeitet 20 Stunden pro Woche, d. h. 2.800 Euro : 40 Std./Woche = 70 Euro x 20 Std./Woche = 1.400 Euro. Dieser Teilnehmer durfte für maximal 1.400 Euro Aktien zeichnen. Dabei gewährte die HHLA einen Rabatt von 50 %, sodass der maximale Eigenbeitrag bei 700 Euro lag.

Bei Teilnehmern, deren Arbeitsverhältnis ruhte, war für die Ermittlung der Höchstgrenze die im Arbeitsvertrag vereinbarte Stundenzahl maßgebend. Beispiel: Ein Mitarbeiter in Elternzeit hatte vorher 40 Std./Woche gearbeitet. Somit konnte dieser Teilnehmer Belegschaftsaktien von maximal 2.800 Euro erwerben.

Die Gesamtzahl der vergünstigten Aktien ergab sich aus der Division der vom Teilnehmer gewählten Höchstgrenze durch den Platzierungspreis je Aktie in Euro. Die sich hierbei ergebende Anzahl von vergünstigten Aktien wurde auf die nächst niedrigere ganze Zahl abgerundet. Beispiel 1: Der Platzierungspreis je Aktie betrug 53 Euro. Ein Teilnehmer hatte Belegschaftsaktien zum Höchstbetrag von 2.800 Euro gezeichnet; er erhielt insgesamt 52 HHLA-Aktien zugeteilt (2.800 Euro: 53 Euro = 52,83 Stück – abgerundet auf 52 Aktien).

Die HHLA gewährte jedem Teilnehmer auf Antrag ein unverzinsliches Darlehen in Höhe des vom Teilnehmer selbst zu tragenden Kaufpreises, also bis zu einem Betrag von höchstens 1.400 Euro. Zur Tilgung des Darlehens werden während der 24-monatigen Laufzeit monatliche Raten in gleicher Höhe vom Entgeltkonto des Teilnehmers eingezogen. Für den Fall, dass ein Darlehen nicht in Anspruch genommen wurde, wurde der Kaufpreis in einer Summe vom Entgelt des Mitarbeiters abgezogen.

Die Belegschaftsaktien sind mit einer Sperrfrist von vier Jahren versehen, die mit dem Tag der Einbuchung der Aktien in das Depot des Arbeitnehmers begann. Die Aktien können bis zum Ablauf der Sperrfrist nicht verkauft oder verpfändet werden. Sie bleiben Eigentum des Teilnehmers auch im Falle einer Kündigung oder eines anderen Ausscheidungsgrundes. Im Todesfall geht das Eigentum der Belegschaftsaktien auf die Erben über. Diese können nach Ablauf der Sperrfrist frei über die Aktien verfügen.

Wenn ein unverzinsliches Darlehen in Anspruch genommen wird, so kann dieses auch nach Ausscheiden eines Teilnehmers monatlich weiter abbezahlt werden. Eine sofortige Einmalzahlung nach dem Ausscheiden des Teilnehmers kann – muss aber nicht – erfolgen.

## **VERWAHRUNG DER AKTIEN IM WERTPAPIERDEPOT**

Die Hamburger Hafen und Logistik AG hatte sich für eine Verwahrung der Belegschaftsaktien in den eigenen Wertpapierdepots der Mitarbeiter entschieden. Die Mitarbeiter können ihre Belegschaftsaktien bei jedem Kreditinstitut im eigenen Wertpapierdepot verwahren. Durch die Wertpapierkennnummer wird sichergestellt, dass diese Aktien innerhalb der Sperrfrist nicht weiterverkauft werden.

Um den Mitarbeitern besonders gute Konditionen zu bieten, war eine Kooperation mit einer Depotbank notwendig. Die Commerzbank AG Hamburg ist die führende Depotbank der Hamburger Hafen und Logistik AG. Sie bietet allen Mitarbeitern ein kostenloses Depot für die Belegschaftsaktien der HHLA an. Zur Verrechnung der Erträge (z. B. Dividenden) und der Kosten (Depotkosten) ist außerdem ein Verrechnungskonto erforderlich, sofern nicht bereits ein Konto oder Sparbuch bei der entsprechenden Bank besteht. Für ein Verrechnungskonto genügt bereits ein kostenloses Sparbuch. Auf dieses Sparbuch muss ein Sparbetrag eingezahlt werden, von dem die Depotkosten nach der Sperrfrist bezahlt werden. Auch die Dividendenerträge werden auf dem Sparbuch gutgeschrieben. Die Erträge können jederzeit bar abgehoben werden.

Die Einrichtung der Depots sollte möglichst einfach und unkompliziert erfolgen, insbesondere für die Mitarbeiter im Schichtbetrieb auf den Containerterminals. Dabei sollten die gesetzlichen Vorgaben nach dem Wertpapierhandelsgesetz eingehalten werden. Dies bedingte einen Einsatz der Commerzbank-Mitarbeiter an den verschiedenen Standorten der Konzerngesellschaften. Insgesamt waren mehr als 20 Mitarbeiter der Commerzbank AG über sieben Wochen an den verschiedenen Standorten der Hamburger Hafen und Logistik AG im Einsatz.

## INFORMATIONEN AN DIE MITARBEITER

Zum Börsengang erhielten die Mitarbeiter erstmals die Gelegenheit, Belegschaftsaktien der HHLA zu erwerben. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter hatte vor dem Börsengang noch keine Erfahrungen mit Aktien. Nach Abschluss des Tarifvertrages über die Gewährung von Belegschaftsaktien aus Anlass des Börsengangs sollten die Regelungen umfassend und möglichst verständlich an die Mitarbeiter weitergegeben werden.

Dies geschah in mehr als 60 Informationsveranstaltungen. Die Mitarbeiter wurden in Gruppen von jeweils 50 Personen über die Einzelheiten zum Erwerb von Belegschaftsaktien informiert. Im Anschluss an die Veranstaltung hatten die Mitarbeiter die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Für die Depotöffnung standen die Mitarbeiter der Commerzbank zur Verfügung.

Mit den Zeichnungsunterlagen erhielten die Mitarbeiter eine Informationsbroschüre ausgehändigt. Darin wurden alle relevanten Fragen zum Zeichnen der Belegschaftsaktien beantwortet. In diesem Zusammenhang fand auch die erforderliche Risikoaufklärung statt. Auf den Veranstaltungen und in der Broschüre wurde ausdrücklich auf die möglichen Risiken – vor allem Kursrisiken – hingewiesen.

Eine telefonische Hotline und eine spezielle E-Mail-Adresse standen darüber hinaus für alle Fragen zur Verfügung. Die Mitarbeiter nahmen das Angebot engagiert an. Es wurden täglich zwischen 30 und 50 Telefonate über einen Zeitraum von insgesamt vier Monaten geführt und mehrere Hundert E-Mails beantwortet.

Die Flut von Anfragen zeigt zum einen das große Interesse der Mitarbeiter am Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramm. Zum anderen spiegelt es aber die Notwendigkeit wider, die Mitarbeiter umfassend und trans-

parent mit Informationen zu versorgen. Vor dem Börsengang ging es hauptsächlich um das Ausfüllen der Zeichnungsunterlagen und Fragen zum Aktienerwerb. Die Versteuerung des geldwerten Vorteils durch den Zuschuss der HHLA von 50 Prozent führte ebenfalls zu zahlreichen Nachfragen.

Nach dem Börsengang ging es um die zeitnahe Einbuchung der Mitarbeiteraktien in die persönlichen Depots. Einige Depotbanken benötigten vier Wochen für die Einbuchung der Belegschaftsaktien in die Wertpapierdepots – das führte zu erheblicher Verunsicherung bei den Mitarbeitern. Weiterhin gingen viele Änderungswünsche hinsichtlich des Mitarbeiterdarlehens ein. Manche Mitarbeiter, die zunächst ein Darlehen beantragt hatten, wollten lieber die Sofortzahlung und umgekehrt.

## ZUSAMMENARBEIT MIT DEM BETRIEBSRAT

Die Mitbestimmung bei der Hamburger Hafen und Logistik AG spielt seit vielen Jahrzehnten eine wichtige Rolle. Durch die tariflich festgelegte erweiterte Mitbestimmung kann der Betriebsrat Einfluss vor allem auf personelle Belange im Konzern nehmen. Er wird in alle mitbestimmungsrelevanten Themen rechtzeitig einbezogen, sodass die Zusammenarbeit von Vertrauen geprägt ist.

Der Betriebsrat gehörte zur ver.di-Tarifkommission und war an der Verhandlung des Tarifvertrags zur Gewährung von Belegschaftsaktien beteiligt. Der Betriebsrat zeigte großes Interesse an der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Er wurde regelmäßig und umfassend über das Konzept sowie seine Umsetzung informiert und unterstützte alle Informationsveranstaltungen mit Mitgliedern des Betriebsrats vor Ort.

Da der Betriebsrat bei den Mitarbeitern der HHLA ein hohes Ansehen genießt, war die Unterstützung des Betriebsrats förderlich

für die Akzeptanz des Beteiligungsangebots. Die Empfehlung der Fachliteratur, die immaterielle Beteiligung mit der materiellen zu verknüpfen, können für die Hamburger Hafen und Logistik AG nochmals bestätigt werden.

### **RESTRIKTIONEN UND ZEITLICHE ENGPÄSSE DURCH DEN BÖRSENGANG**

Die Börsenvorschriften und die Vorbereitung eines Börsengangs führten zu verschiedenen Restriktionen und zeitlichen Engpässen. Die notwendige Geheimhaltung und die zeitliche Nähe zwischen der Veröffentlichung des Wertpapierprospekts und dem Börsengang erschwerten die Umsetzung und den Zeitplan des Belegschaftsaktienprogramms. Die Börsenvorschriften sorgten dafür, dass sämtliche Informationen und Unterlagen mit dem Team, das den Börsengang begleitete (IPO-Team), abgestimmt wurden. Zum IPO-Team zählten verschiedene Mitarbeiter aus den unterschiedlichen Unternehmensbereichen der HHLA, aber auch die Konsortialbanken, zwei Anwaltskanzleien und ein Beratungsunternehmen.

Die „normalen“ Zeichnungsfristen für Belegschaftsaktien liegen häufig bei vier bis sechs Wochen. Die Zeichnungsfrist des Börsengangs verkürzte sich durch die erforderliche Veröffentlichung des Wertpapierprospekts auf vier Tage. Vier Tage zum Erfassen und Verarbeiten von maximal 3.200 Zeichnungserklärungen führen zu personellen und auch technischen Problemen. Die Eingabe von sensiblen Daten erfordert höchste Präzision, und Fehler führen unmittelbar zu finanziellen Verlusten für die Mitarbeiter.

Das zeitliche Problem der Zeichnungsfrist konnte durch eine Vorregistrierungsphase gelöst werden, d. h., es wurde der Zeichnungsfrist eine Frist von vierzehn Tagen zur Vorregistrierung vorgeschaltet. Die Mitarbeiter wurden gebeten, die Zeichnungsunterlagen komplett auszufüllen.

Mit der Vorregistrierung konnten die Mitarbeiter allerdings nur ihr Kaufinteresse bekunden, aber keine Aktien erwerben. Sie mussten neben den persönlichen Daten den Zeichnungsbetrag und ihre Depotdaten angeben. Auch die Darlehensverträge konnten schon ausgefüllt abgegeben werden. Die Vorregistrierung diente ausschließlich der reibungslosen Organisation und Abwicklung.

Die vorregistrierten Mitarbeiter mussten innerhalb der Zeichnungsfrist zur Bestätigung der Vorregistrierung eine unterschriebene Zeichnungserklärung einreichen. Erst durch Zeichnungserklärung wurde die Zeichnung der Belegschaftsaktien rechtswirksam. Kurzentschlossene konnten bis zum Ende der Zeichnungsfrist Belegschaftsaktien zeichnen, eine Vorregistrierung war nicht die unbedingte Voraussetzung für Zeichnung von Belegschaftsaktien. Umgekehrt konnten Mitarbeiter bis zum Ende der Zeichnungsfrist überlegen, ob sie tatsächlich Aktien zeichnen wollten. Denn bei fehlender Zeichnungserklärung wurden die Daten wieder gelöscht, und der Mitarbeiter war keine Verpflichtungen eingegangen.

Eine weitere Auflage war, die Gesamtliste mit allen Zeichnungsaufträgen 12 Stunden nach Ende der Zeichnungsfrist an die zuständige IPO-Bank zu schicken, die für die Verteilung der Aktien in die entsprechenden Depots zuständig war. Einige Mitarbeiter nutzten die Zeichnungsfrist vollständig aus, sodass in dieser Zeit zunächst neue Eingaben und Anpassungen vorgenommen werden mussten.

Darüber hinaus erfolgte eine Kontrolle der Gesamtliste mit den vorliegenden Zeichnungsunterlagen, um Eingabe- und Übertragungsfehler zu vermeiden. Eine genaue Abstimmung und Testläufe im Vorwege sorgten für eine reibungslose Übertragung und Weiterverarbeitung der Daten. Die zeitliche Komponente musste eingehalten werden,

um die Anzahl der benötigten Aktien bei Bekanntgabe des Ausgabekurses zu ermitteln.

Am Abend vor dem Börsengang wurde der erste Ausgabekurs in Höhe von 53 Euro festgelegt. Der Ausgabekurs ist entscheidend für die Berechnung der benötigten Belegschaftsaktien. Zeitgleich wurde bei der führenden Konsortialbank und der HHLA die Aktienanzahl bestimmt. Die Auftragserteilung lag schließlich in den Händen der HHLA.

### **DIE BETEILIGUNGSQUOTE AM MITARBEITERBETEILIGUNGSPROGRAMM**

Teilnahmeberechtigt waren insgesamt 3.160 Mitarbeiter. Davon haben 2.431 Mitarbeiter Belegschaftsaktien gezeichnet. Die Beteiligungsquote liegt mit 77 Prozent weit über den Quoten anderer Unternehmen und den vorherigen Erwartungen. Insgesamt halten alle Mitarbeiter zusammen 120.796 Belegschaftsaktien, welches ungefähr 0,5 Prozent des ausgegebenen Aktienkapitals entspricht. Die zinsfreien Mitarbeiterdarlehen wurden von fast 90 Prozent der Mitarbeiter in Anspruch genommen. Nur 10 Prozent der Mitarbeiter entschieden sich, den Eigenanteil für die Belegschaftsaktien sofort zu bezahlen.

Die hohe Beteiligungsquote spiegelt das große Interesse der Mitarbeiter wider, sich an ihrem Unternehmen zu beteiligen. Darüber

hinaus deuteten schon die rege Beteiligung an den Informationsveranstaltungen und die hohe Frequentierung des Hotlineangebotes die positive Bedeutung und Annahme des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramms an. Die Hamburger Hafen und Logistik AG leitet vor allem drei Erfolgsfaktoren aus der Beteiligungsquote ab: Das lukrative Angebot mit einem Zuschuss von 50 Prozent, das Betriebsklima und die Verbundenheit mit dem Unternehmen sowie die umfassende Informationsversorgung und Transparenz des Programms.

### **AUSBLICK**

„Der Vorstand der HHLA beabsichtigt, zur langfristigen Vermögensbildung der Mitarbeiter jährlich neu über die Durchführung eines Belegschaftsaktienprogramms zu entscheiden und entsprechende Regelungen mit dem Tarifpartner zu vereinbaren.“ Mit dieser Absichtserklärung aus dem Tarifvertrag blicken die Tarifvertragsparteien in die Zukunft. Bestärkt werden sie durch die hohe Beteiligungsquote und das große Interesse der Mitarbeiter, an weiteren Belegschaftsaktienprogrammen teilzunehmen.

Die Hamburger Hafen und Logistik AG zieht ein positives Fazit zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung und ist stolz auf alle Belegschaftsaktionäre.

# TARIFVERTRAG

## **Tarifvertrag über die Gewährung von Belegschaftsaktien aus Anlass des Börsengangs der Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft und Absichtserklärung für eine langfristige Vermögensbildung durch die Ausgabe von Belegschaftsaktien zwischen der Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft, Bei St. Annen 1, 20457 Hamburg und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg**

### **PRÄAMBEL**

In einer Zeit, in der sich die politischen, sozialen und ökonomischen Bedingungen global verändern, bedarf es einer Form der Unternehmensführung und Unternehmensorganisation, die die Mitarbeiter in die unternehmerische Verantwortung einbezieht und an der betrieblichen Wertschöpfung beteiligt.

Die Tarifvertragsparteien stellen fest, dass sie an einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur ein hohes Interesse haben.

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist nach gemeinsamer Auffassung ein modernes Instrument, das zahlreiche Vorteile für das Unternehmen, aber auch für die Mitarbeiter hat.

Mit diesem Tarifvertrag wollen die Tarifvertragsparteien eine Regelung schaffen, die die Idee der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand wirtschaftlich vernünftig und sozial gerecht umsetzt.

### **§ 1 TEILNEHMER**

Teilnahmeberechtigt sind sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft und der in Anlage 1 genannten inländischen Beteiligungsgesellschaften, sofern sie sich zum Zeitpunkt der Billigung des Wertpapierprospekts durch die BaFin in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis befinden, das spätestens

seit dem 01.11.2006 (beginnend) ununterbrochen besteht (im Folgenden kurz: Teilnehmer). Teilnahmeberechtigt sind auch solche Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ruht (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, Freizeitphase der Altersteilzeit), soweit die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse, ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis gelten als zusammenhängende Beschäftigungszeit.

Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG) der HHLA und ihrer verbundenen Unternehmen, die Geschäftsführer der verbundenen Unternehmen und den Vorstand der HHLA.

### **§ 2 LEISTUNGSHÖHE, AKTIENKURS**

Jeder Teilnehmer erhält die Möglichkeit, Aktien der HHLA mit einem Kursabschlag von 50 % vom Platzierungspreis vergünstigt zu erwerben.

### **§ 3 HÖCHSTGRENZE**

Teilnehmer können vergünstigte Aktien bis zu einem Betrag von insgesamt 2.800 Euro, gemessen am Platzierungspreis, erwerben. Das gilt nicht für Auszubildende, sie können Aktien bis zu einem Betrag von insgesamt

1.400 Euro, gemessen am Platzierungspreis, erwerben.

Für Teilnehmer, die teilzeitbeschäftigt sind, gilt die in § 3 Satz 1 genannte Höchstgrenze anteilig; sie berechnet sich nach folgender Formel: 2.800 Euro : 40 Stunden = 70 Euro x vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit des teilzeitbeschäftigten Teilnehmers = Höchstgrenze.

Bei Teilnehmern, deren Arbeitsverhältnis ruht, ist für die Ermittlung der Höchstgrenze die im Arbeitsvertrag vereinbarte Stundenzahl maßgebend.

Die Gesamtzahl der vergünstigten Aktien ergibt sich aus der Division der vom Teilnehmer gewählten Höchstgrenze durch den Platzierungspreis je Aktie in Euro. Die sich hierbei ergebende Anzahl von vergünstigten Aktien wird auf die nächst niedrigere ganze Zahl abgerundet.

#### **§ 4 DARLEHEN**

Die HHLA gewährt jedem Teilnehmer auf Antrag ein unverzinsliches Darlehen in Höhe des vom Teilnehmer selbst zu tragenden Kaufpreises, also nicht höher als bis zu einem Betrag von 1.400 Euro.

Zur Tilgung des Darlehens werden während der 24-monatigen Höchst-Laufzeit monatliche Raten in gleicher Höhe vom Entgeltkonto des Teilnehmers eingezogen.

Sollte der Teilnehmer die aufgrund dieses Programms zugeteilten Aktien nach Ablauf der in § 5 dieses Vertrages geregelten Sperrfrist verkaufen und sollte das Darlehen zu diesem Zeitpunkt noch nicht vollständig zurückgezahlt sein (z.B. wegen Stundung), ist die HHLA berechtigt, vom Teilnehmer zu verlangen, aus dem Verkaufserlös zunächst den Betrag an die HHLA zu zahlen, der erforderlich ist, um das Restdarlehen abzulösen. Die Einzelheiten zum Darlehen und zu den vorgenannten Darlehensbedingungen

werden in einem Darlehensvertrag festgelegt werden.

#### **§ 5 SPERRFRIST**

Die vergünstigten Aktien sind mit einer Sperrfrist von vier Jahren, gerechnet ab dem Tag der Einbuchung der Aktien in das Depot des Teilnehmers, belegt.

#### **§ 6 UNÜBERTRAGBARKEIT DER AKTIEN**

Während der Sperrfrist darf über die Aktien nicht verfügt werden. Sie dürfen insbesondere nicht verkauft, verpfändet oder in ein fremdes Aktiendepot übertragen werden. Nach Ablauf der Sperrfrist kann der Teilnehmer über die Aktien frei verfügen.

#### **§ 7 STEUERN, SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE, EINBEHALT VOM ENTGELT**

In Höhe des Kursabschlags fließt dem Teilnehmer ein geldwerter Vorteil zu, der steuer- und sozialabgabenpflichtig ist. Gemäß des Einkommensteuergesetzes (§ 19 a EStG) sind Kursabschläge bis zu 135 Euro steuer- und sozialabgabenfrei. Die darüber hinausgehenden Kursabschläge werden mit dem individuellen Einkommensteuersatz des Teilnehmers versteuert, d. h. es werden nach dem individuellen Einkommensteuersatz Lohnsteuer, ggf. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag einbehalten. Soweit die Beitragsbemessungsgrenze vom Teilnehmer noch nicht überschritten wird, sind Sozialversicherungsabgaben abzuführen, von denen der Teilnehmer die Hälfte trägt.

Der Kaufpreis (für den Fall, dass ein Darlehen nicht in Anspruch genommen wird) sowie Steuern und Sozialversicherungsabgaben auf den geldwerten Vorteil werden im Dezember 2007, spätestens im Januar 2008 vom Entgelt einbehalten. Übersteigen die Abzugsbeträge

das Entgelt, ist der Teilnehmer verpflichtet, den Differenzbetrag bis spätestens 31.01.2008 auf ein noch anzugebendes Konto der HHLA zu überweisen. Bei ruhenden Arbeitsverhältnissen überweist der Teilnehmer den Kaufpreis (für den Fall, dass ein Darlehn nicht in Anspruch genommen wird) sowie Steuern und Sozialversicherungsabgaben auf den geldwerten Vorteil bis spätestens 31.01.2008 auf ein noch anzugebendes Konto der HHLA.

### **§ 8 AUSÜBUNGSMODALITÄTEN, DEPOT**

1. Jeder Teilnehmer erhält ein Anschreiben mit einem Angebot zum Bezug von vergünstigten Aktien sowie ein Angebot auf Abschluss eines Darlehensvertrages. Teilnehmer, die das Angebot annehmen möchten, geben dies mit Rücksendung eines ausgefüllten Antrags bis zu einem noch zu bestimmenden Zeitpunkt bekannt. Entscheidend ist der Eingang des Antrags in der Personalabteilung der HHLA, dort bei Frau Dr. Peters. Anträge, die nach dem vorgenannten Zeitpunkt dort eingehen, werden nicht berücksichtigt; ein Anspruch auf eine Ersatzleistung in Geld besteht nicht.

2. Um die Einhaltung der in § 5 dieses Vertrages geregelten Sperrfrist zu gewährleisten, müssen die Aktien in einem Depot bei einem inländischen Kreditinstitut aufbewahrt werden. Die Depotgebühren trägt der Teilnehmer. Es wird die Verwahrung der Aktien bei der HASPA empfohlen, die nach derzeitiger Regelung für die Teilnehmer während der Sperrfrist

kostenfrei erfolgt. Die HHLA ist berechtigt, personenbezogene Daten der Teilnehmer an die HASPA zum Zwecke der Eröffnung und Führung der Depots zu übermitteln.

### **§ 9 KEINE BETRIEBLICHE ÜBUNG**

Das Angebot zum Erwerb vergünstigter Aktien aus Anlass des Börsengangs gilt nur für das Jahr des Börsengangs. Ein Anspruch auf die Wiederholung dieses Angebots für die Zukunft besteht nicht.

### **§ 10 ABSICHTSERKLÄRUNG**

Der Vorstand der HHLA beabsichtigt, zur langfristigen Vermögensbildung der Mitarbeiter jährlich neu über die Durchführung eines Belegschaftsaktienprogramms zu entscheiden und entsprechende Regelungen mit dem Tarifpartner zu vereinbaren. In diesem Fall können sich die Eckparameter des Angebots (z.B. Teilnehmerkreis, Höhe des Kursabschlags, Höchstgrenze bzw. Anzahl der angebotenen Aktien, Gewährung eines Darlehns, Laufzeit und Verzinsung eines Darlehns, Höhe der steuer- und sozialabgabenfreien Beträge, Depotkosten) verändern.

### **§ 11 SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

Der Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung durch beide Parteien in Kraft. Er läuft bis zum 31.12.2011 und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

## IMPRESSUM

**Herausgeber:** Hamburger Hafen und Logistik AG **Konzeption und Realisierung:** HHLA Personalmanagement, HHLA Unternehmenskommunikation **Redaktion:** Dr. Birgit K. Peters **Kontakt:** Tel. 040-3088-3716, E-Mail: [peters-b@hhla.de](mailto:peters-b@hhla.de) **Foto:** Marc Eckardt **Design und Layout:** HHLA Unternehmenskommunikation **Lithografie und Druck:** abc digital (Albert Bauer KG)

**HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AKTIENGESELLSCHAFT**

Bei St. Annen 1, 20457 Hamburg, Telefon: 040-3088-1, Fax: 040-3088-3355, [www.hhla.de](http://www.hhla.de), [info@hhla.de](mailto:info@hhla.de)