

Vergütungsstudie

DAX-VORSTANDSSTUDIE

© Copyright 2019

Kienbaum Consultants International GmbH
Edmund-Rumpler-Straße 5
51149 Köln

shop.kienbaum.com
www.kienbaum.de

Projektleitung:
[Sebastian Pacher](#)
sebastian.pacher@kienbaum.de

Bitte beachten Sie: *Die Kienbaum Vergütungsreports sind ausschließlich für den Empfänger bestimmt. Eine Weitergabe an Dritte oder die Nutzung für Dritte (z. B. im Rahmen von Beratungsprojekten) sind – auch auszugsweise – nicht gestattet.*

Das erweiterte Nutzungsrecht gestattet die Weiterverwertung durch Dritte, sofern dies im Zusammenhang mit Zuarbeiten für den Empfänger steht. Die erweiterte Nutzung berechtigt auch, *Reportdaten für Dritte zu verwenden. Sollten Sie sich für das erweiterte Nutzungsrecht interessieren, wenden Sie sich bitte an uns.*

Haftungsausschluss: Die in dieser Studie enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für eventuelle Schäden, die sich aus ihrer Verwendung ergeben, übernehmen wir keine Haftung.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	5	Vergütungsrelationen - Vergütung des Vorstandsvorsitzenden in % zum ordentlichen Vorstandsmitglied (Zufluss).....	37
1.1 Vorwort.....	5	Auszahlungsgrade der jahresbezogenen variablen Vergütung (zugeflossener STI in % des gewährten STI).....	39
1.2 Ansprechpartner.....	6	Auszahlungsgrade der jahresbezogenen variablen Vergütung - Veränderung in % gegenüber Vorjahr.....	41
2. Methodik	7	5.2 Gewährung	43
2.1 Analyisierte Unternehmen im Überblick.....	7	Vorstandsvorsitzender - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (Gewährung)	43
Unternehmen 2018	7	Vorstandsvorsitzender - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (Gewährung).....	45
2.2 Definition und Abgrenzung der einzelnen Vergütungskomponenten im Rahmen dieser Studie	9	Vorstandsvorsitzender - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (Gewährung)	47
2.3 Differenzierung nach Rollen innerhalb des Vorstandsgremiums	12	Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (Gewährung)	49
2.4 Auswertung der Vergütungshöhen und der Vergütungssysteme	13	Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (Gewährung).....	51
3. Offenlegung der Vorstandsbezüge im Rahmen der Geschäftsberichte	14	Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (Gewährung).....	53
4. Ausgestaltung der Vorstandsvergütung	16	Gesamtvorstand - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (Gewährung).....	55
5. Vergütungshöhen	19	Gesamtvorstand - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (Gewährung).....	57
5.1 Zufluss	19	Gesamtvorstand - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (Gewährung)	59
Vorstandsvorsitzender - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (Zufluss).....	19	Vergütungsrelationen – Vergütung des Vorstandsvorsitzenden in % zum ordentlichen Vorstandsmitglied (Gewährung)	61
Vorstandsvorsitzender - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (Zufluss)	21	5.3 Erreichbarer Maximalwert.....	63
Vorstandsvorsitzender - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (Zufluss)	23	Vorstandsvorsitzender - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (erreichbarer Maximalwert)	63
Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (Zufluss)	25	Vorstandsvorsitzender - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (erreichbarer Maximalwert)	65
Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (Zufluss)	27	Vorstandsvorsitzender - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (erreichbarer Maximalwert)	67
Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (Zufluss)	29		
Gesamtvorstand - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (Zufluss).....	31		
Gesamtvorstand - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (Zufluss)	33		
Gesamtvorstand - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (Zufluss)	35		

Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (erreichbarer Maximalwert)	69
Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (erreichbarer Maximalwert)	71
Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (erreichbarer Maximalwert)	73
Gesamtvorstand - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (erreichbarer Maximalwert)	75
Gesamtvorstand - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (erreichbarer Maximalwert)	77
Gesamtvorstand - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (erreichbarer Maximalwert)	79
Vergütungsrelationen – Vergütung des Vorstandsvorsitzenden in % zum ordentlichen Vorstandsmitglied (erreichbarer Maximalwert)	81
6. Vergütungssysteme	83
Komponenten der variablen Vergütung	83
Begrenzung der variablen Vergütung (Caps)	88
Bemessungsgrundlagen der variablen Vergütung	94
7. Leistungen bei Beendigung der Tätigkeit	105
7.1 Leistungen bei regulärer und vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit	105
7.2 Betriebliche Altersversorgung	108
Altersversorgung (bAV) - Ausgestaltung sowie Höhe in Tsd. Euro und in % der Grundvergütung	109
8. Aktuelle Studien im Bereich der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung	111

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Die Gestaltung der Vorstandsvergütung – insbesondere in börsennotierten Gesellschaften – wurde in den zurückliegenden Jahren von zahlreichen Regulierungsinitiativen maßgeblich geprägt. Aktuell steht die Auswirkung der zweiten [Aktionärsrechterichtlinie](#) auf die Regulierung der Vorstandsvergütung in Deutschland im Fokus. Der Referentenentwurf zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie in das deutsche Recht wurde im März 2019 vom Bundeskabinett verabschiedet und soll noch in der ersten Jahreshälfte zu wesentlichen Gesetzesänderungen in Bezug auf die Vorstandsvergütung führen. Darüber hinaus hat die Regierungskommission [Deutscher Corporate Governance Kodex \(DCGK\)](#) im Mai 2019 mit einer entsprechenden Neufassung des Kodex auf die Aktionärsrechterichtlinie reagiert.

Eine wichtige Stoßrichtung der Aktionärsrechterichtlinie, die sich im Gesetzesentwurf wiederfindet, ist [die Stärkung der Mitspracherechte der Aktionäre bei der Vorstandsvergütung](#). Aktionäre sollen künftig bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, über das neu zu definierende [Vergütungssystem](#) abstimmen. Zudem enthalten der Gesetzesentwurf sowie der DCGK detaillierte Regelungen zum Vergütungsbericht. Im Vergütungsbericht muss künftig beispielsweise die Information offengelegt werden, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden. Durch die Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie

werden sich somit weitere Anforderungen an Vergütungssysteme, und insbesondere auch an die Transparenz der Vergütung ergeben. So soll die Entwicklung der Vergütung auch im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft dargestellt werden.

Vor diesem Hintergrund befindet sich die Vorstandsvergütung in einem permanenten Wandel. Neben turnusmäßigen Anpassungen von Vergütungshöhen und Bemessungsgrundlagen besteht somit, basierend auf den gesetzlichen und regulatorischen Neuerungen, oftmals weiterführender Handlungsbedarf, der dazu führt, dass Unternehmen ihre Vergütungssysteme für den Vorstand laufend weiterentwickeln.

Im Ergebnis haben diese Entwicklungen zu einer hohen Komplexität der Vergütungssysteme in börsennotierten Unternehmen geführt. Die Analyse, die Bewertung und der unternehmensübergreifende Vergleich von Vorstandsbezügen wachsen dadurch für Dritte zu anspruchsvollen Aufgaben heran. Analog hierzu sind Aufbereitung und externe Kommunikation der Vorstandsvergütungssysteme auf der Unternehmensseite ebenfalls zunehmend herausfordernd.

Vor diesem Hintergrund steht auch die [Vereinfachung von Vergütungssystemen](#) im Fokus von Investoren und Aufsichtsräten. Diese Entwicklung wird durch den zunehmenden öffentlichen Druck nochmals verstärkt.

Basierend auf den aktuellen Geschäftsberichten liefert die vorliegende Studie eine detaillierte Analyse der Vorstandsvergütung der DAX Unternehmen. Die Studie enthält fundierte Informationen zur Höhe, Struktur und Ausgestaltung der Vorstandsvergütung in übersichtlichen, tabellarischen Darstellungen. Sie bietet Investoren und der Öffentlichkeit einen Einblick in und Transparenz über die Vergütungspraktiken börsennotierter Unternehmen. Zudem bietet die Studie den Aufsichtsräten dieser Unternehmen eine wertvolle Orientierungshilfe für vergütungspolitische Entscheidungen.

[Die Methodik](#) der Untersuchung entnehmen Sie bitte dem Kapitel 2.

Informationen zur [Offenlegung und Ausgestaltung der Vorstandsvergütung](#) sind in den Kapiteln 3 und 4 zu finden.

In Kapitel 5 werden die [Vergütungshöhen](#) im Überblick dargestellt.

Das Kapitel 6 gibt Auskunft zu [Vergütungssystemen](#).

Das Kapitel 7 beschäftigt sich mit den [Leistungen bei Beendigung der Tätigkeit](#).

Auf weitere [Studien zur Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung](#) weist das Kapitel 8 hin.

1.2 Ansprechpartner



Sebastian Pacher
Inhaltlicher Projektleiter
Director Board Services

Kienbaum Consultants International GmbH
Board Services
Edmund Rumpler-Str. 5
51149 Köln

Telefon: +49 173 926 54 87
E-Mail: sebastian.pacher@kienbaum.de



Urszula Fischer
Technische Projektleiterin
Senior Consultant Compensation/Data Management

Kienbaum Consultants International GmbH
Compensation Data Services
Hohe Bleichen 19
20354 Hamburg

Telefon: +49 40 - 32 57 79 - 28
E-Mail: urszula.fischer@kienbaum.de

2. Methodik

2.1 Analyisierte Unternehmen im Überblick

Analysiert wurden die Vergütungshöhen und -systeme der zum 29.12.2018 im Börsensegment DAX notierten Gesellschaften. Als Datenquelle dienten die auf den Websites und in den Geschäftsberichten der Unternehmen frei zugänglich veröffentlichten Informationen zur Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2018.

Tabelle 1: Unternehmen 2018

Unternehmen	Jahresüberschuss/ -Fehlbetrag (in Mio. EUR)	Umsatz (in Mio. EUR)	Bilanzsumme (in Mio. EUR)	Bruttobeitragsein- nahmen (in Mio. EUR)	Mitarbeiter	Beginn des Geschäfts- jahres	Ende des Geschäfts- jahres
adidas	1.704	21.915	15.612	-	56.438	2018-01-01	2018-12-31
Allianz	7.703	-	897.567	77.824	141.507	2018-01-01	2018-12-31
BASF	4.979	62.675	86.556	-	118.371	2018-01-01	2018-12-31
Bayer	1.711	39.586	126.285	-	112.661	2018-01-01	2018-12-31
Beiersdorf	745	7.233	8.871	-	19.659	2018-01-01	2018-12-31
BMW	7.207	97.480	208.980	-	131.565	2018-01-01	2018-12-31
Continental	2.958	44.404	40.445	-	242.797	2018-01-01	2018-12-31
Covestro	1.829	14.616	11.084	-	17.089	2018-01-01	2018-12-31
Daimler	7.582	167.362	281.619	-	298.465	2018-01-01	2018-12-31
Deutsche Bank	341	-	1.348.137	-	95.566	2018-01-01	2018-12-31
Deutsche Börse	852	2.894	161.899	-	5.397	2018-01-01	2018-12-31
Deutsche Lufthansa	2.196	35.844	38.213	-	134.330	2018-01-01	2018-12-31
Deutsche Post	2.224	61.550	50.470	-	534.370	2018-01-01	2018-12-31
Deutsche Telekom	3.329	75.656	145.375	-	16.436	2018-01-01	2018-12-31
E.ON	3.524	30.258	54.324	-	43.765	2018-01-01	2018-12-31

Unternehmen	Jahresüberschuss/ -Fehlbetrag (in Mio. EUR)	Umsatz (in Mio. EUR)	Bilanzsumme (in Mio. EUR)	Bruttobeitragsein- nahmen (in Mio. EUR)	Mitarbeiter	Beginn des Geschäfts- jahres	Ende des Geschäfts- jahres
Fresenius	3.714	33.350	56.703	-	276.003	2018-01-01	2018-12-31
Fresenius Medical Care	2.226	16.547	26.242	-	112.658	2018-01-01	2018-12-31
HeidelbergCement	1.286	18.074	35.783	-	59.039	2018-01-01	2018-12-31
Henkel	2.330	19.899	29.623	-	53.450	2018-01-01	2018-12-31
Infineon Technologies	1.075	7.599	10.879	-	39.096	2017-10-01	2018-09-30
Merck	3.396	14.836	36.888	-	53.760	2018-01-01	2018-12-31
Münchener Rück	2.275	-	270.168	49.064	41.410	2018-01-01	2018-12-31
RWE	1.073	13.529	80.108	-	58.441	2018-01-01	2018-12-31
SAP	4.088	24.708	51.491	-	96.498	2018-01-01	2018-12-31
Siemens	6.120	83.044	138.915	-	379.000	2017-10-01	2018-09-30
ThyssenKrupp	60	34.777	33.868	-	159.766	2017-10-01	2018-09-30
Volkswagen	12.153	235.849	458.156	-	655.722	2018-01-01	2018-12-31
Vonovia	2.403	3.806	49.388	-	9.757	2018-01-01	2018-12-31
Wirecard	347	2.016	5.855	-	5.154	2018-01-01	2018-12-31
Minimum	60	2.016	5.855	49.064	5.154		
1. Quartil	1.286	14.671	33.868	...	41.410		
Median	2.275	27.483	51.491	...	95.566		
3. Quartil	3.714	57.264	145.375	...	141.507		
Maximum	12.153	235.849	1.348.137	77.824	655.722		
Mittelwert	3.153	44.981	164.121	63.444	136.833		

2.2 Definition und Abgrenzung der einzelnen Vergütungskomponenten im Rahmen dieser Studie

Bei der Analyse der Vorstandsvergütung wird im Rahmen dieser Studie zwischen der Grundvergütung und verschiedenen Komponenten der erfolgsabhängigen Vergütung differenziert. Bei der Darstellung der erfolgsabhängigen Vergütung unterscheiden wir zwischen jahresbezogenen und mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten.

Ergänzend weisen wir sonstige (Neben-)Leistungen sowie Aufwendungen für die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder aus.

Nachfolgend werden die jeweiligen Vergütungskomponenten sowie die dieser Studie zugrunde liegende Erhebungsmethodik im Einzelnen erläutert.

Grundvergütung

Erfolgsunabhängige Festvergütung (ohne Sachbezüge und Nebenleistungen)

- + **Jahresbezogene variable Vergütung (STI)**
Short Term Incentives, deren Auszahlung auf dem Unternehmenserfolg bzw. der Leistung der Vorstandsmitglieder innerhalb eines Geschäftsjahres (und ggf. vorgegangener Geschäftsjahre) basiert (z. B. Jahresbonus oder Tantieme)
-

= Gesamtbarvergütung

Grundvergütung und jahresbezogene variable Vergütung (STI)

- + **Mehrjährige variable Vergütung (LTI)**
Long Term Performance Cash Pläne, deren Auszahlung auf dem Unternehmenserfolg bzw. der Leistung der Vorstandsmitglieder über mehrere Geschäftsjahre basiert oder die als aufgeschobene Vergütungspläne ausgestaltet sind sowie aktienbasierte Vergütungspläne, wie z. B. Stock Options (Aktioptionen), Stock Appreciation Rights, Performance Shares, Performance Stock Units, Restricted Shares, Restricted Stock Units, Matching Shares
-

= Gesamtdirektvergütung

Gesamtbarvergütung und mehrjährige variable Vergütung (LTI)

- + **Sonstiges (Nebenleistungen, Sonstige Leistungen)**
Geldwerte (Sach-)Leistungen an die Vorstandsmitglieder (z. B. für Dienstwagen) ohne Altersversorgung
 - + **Altersversorgung**
Im Geschäftsjahr aufgewandter Betrag für Pensionszusagen
-

Ziel der Auswertung ist eine möglichst einheitliche Zuordnung der Bezüge zu den einzelnen im Rahmen dieser Studie definierten Vergütungskomponenten. Es kann daher in einzelnen Fällen zu leichten Abweichungen der in der Studie ausgewiesenen Daten im Vergleich zu den in den Vergütungsberichten publizierten Daten kommen (z. B. bedingt durch die Hochrechnung von Bezügen, Durchschnittsberechnungen für die Vergütung des ordentlichen Vorstandsmitglieds oder Zuordnung zu jahresbezogenen und mehrjährigen Vergütungskomponenten). Bei der Erhebung der Vergütung wird darauf geachtet, möglichst repräsentative und vergleichbare Werte aufzunehmen, um die typische Vergütungssituation der Unternehmen darzustellen. Daher werden im Falle von teilweisen oder gänzlichen Vergütungsverzichten diese für die Auswertung nicht berücksichtigt.

Die Vergütung wird in der Studie anhand von drei Systematiken ausgewiesen: Zufluss, Gewährung und maximale Vergütung. Diese Systematiken entsprechen den vom DCGK in den Mustertabellen empfohlenen Offenlegungskriterien. Bei Unternehmen, die keine Mustertabellen verwenden, erfolgt der Ausweis der Vergütung folglich nur, falls entsprechende Werte anderweitig im Geschäftsbericht offengelegt wurden.

Grundvergütung

Als Grundvergütung wurden im Rahmen der Erhebung der Bezüge die in den Geschäftsberichten als »Fixe Bezüge« oder »Festvergütung« deklarierten Beträge erfasst. Die Grundvergütung weist somit die erfolgsunabhängige Festvergütung der Vorstandsmitglieder, exklusive geldwerter Vorteile oder Nebenleistungen aus.

Dabei ist unerheblich, ob die Grundvergütung in Monatsraten oder zum Teil als Einmalzahlung gewährt wird. Sofern als solche erkennbar ausgewiesen und nicht explizit auf Übergangsregelungen zurückzuführen, wurden auch Garantiantien der Grundvergütung hinzugerechnet.

Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung umfasst sämtliche variablen Vergütungskomponenten (Short Term Incentives, Long Term Performance Cash Pläne sowie aktienbasierte Vergütungskomponenten). Sie unterteilt sich in erfolgsabhängige jahresbezogene und mehrjährige Vergütungskomponenten. War in einzelnen Fällen keine eindeutige Zuordnung der im Geschäftsbericht ausgewiesenen Vergütungen zu jahresbezogenen oder mehrjährigen Vergütungskomponenten möglich, so erfolgt ein Ausweis gesamthaft unter »Summe variable Vergütung«.

Zur **jahresbezogenen variablen Vergütung (STI)** zählen wir die im Geschäftsbericht ausgewiesenen Barvergütungen, deren Gewährung auf der Leistung und/oder dem Erfolg eines Geschäftsjahres beruht. Dies umfasst beispielsweise klassische Tantiemen oder Jahresboni.

In den vereinzelt Fällen, in denen die Mustertabellen des DCGK nicht verwendet wurden, kann es sich bei den ausgewiesenen Beträgen um Rückstellungen, ggf. inklusive Rückstellungsänderungen im Vergleich zum Vorjahr, handeln, da die variable Vergütung oft erst im darauffolgenden Geschäftsjahr zur Auszahlung kommt.

Bei der erfolgsabhängigen Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage lassen sich zwei Arten von Performance Cash Plänen unterscheiden:

- › **Teilweise rückwärtsgerichtetes Modell:** Nach Zielfestlegung erfolgt die Auszahlung basierend auf der Erfolgs- und Leistungsmessung des aktuellen Geschäftsjahres sowie eines oder mehrerer Vorjahre.
- › **Rein zukunftsgerichtetes Modell:** Nach Zielfestlegung erfolgt die Auszahlung basierend auf der Erfolgs- und Leistungsmessung während der kommenden Geschäftsjahre.

Bei der erstgenannten Form von Barvergütungen mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage beträgt die Laufzeit des Plans von Gewährung bis Auszahlung üblicherweise ein Jahr, wobei für die Feststellung der Zielerreichung nicht nur Kennzahlen aus dem aktuellen, sondern auch aus vergangenen Geschäftsjahren herangezogen werden. Solche Pläne werden von den Unternehmen in den Vergütungsberichten **teilweise als jahresbezogene und teilweise als mehrjährige variable Vergütung** ausgewiesen. In der Studie erfolgt der Ausweis entsprechend der Einstufung durch das jeweilige Unternehmen.

Zur **mehrjährigen variablen Vergütung (LTI)** rechnen wir darüber hinaus sämtliche Barvergütungen (Long Term Performance Cash Pläne), deren Höhe sich nach dem Unternehmenserfolg bzw. der Leistung des Vorstands während des aktuellen Geschäftsjahres sowie eines oder mehrerer zukünftiger Geschäftsjahre bemisst oder die über mehr als ein Geschäftsjahr aufgeschoben wurden.

Werden im Geschäftsjahr Barvergütungen in Abhängigkeit von der Zielerreichung in den Folgejahren zugesagt, so sind diese entsprechend der von der Regierungskommission DCGK empfohlenen Zufluss-Tabelle erst im Geschäftsjahr der Auszahlung als Teil der Gesamtbezüge anzugeben. Soweit dem gefolgt wird, können sie meist erst dann im Rahmen der Auswertung der Geschäftsberichte berücksichtigt werden.

Bei Änderungen im Vergütungssystem kann es zu Inkonsistenzen in der Zeitreihenanalyse der zugeflossenen Bezüge kommen. Insbesondere bei der Neueinführung eines teilweisen Deferrals für bisher vollumfänglich ausbezahlte Barvergütungen oder bei einem Wechsel von aktienbasierter Vergütung hin zu cash-basierten Long Term Performance Plänen wird die Vergleichbarkeit stark eingeschränkt. Dies trifft auch für Pläne zu, bei denen sich die Tranchen nicht überlappen, sondern eine Tranche erst nach dem Ablauf der vorgegangenen Tranche anfängt. Beim Ausweis der gewährten sowie maximalen Vergütung besteht die Problematik nicht. Hier empfiehlt die Regierungskommission DCGK für Pläne, bei denen sich die Tranchen nicht überlappen, einen ratierlichen Wert auf Jahresbasis zu ermitteln und offenzulegen.

Darüber hinaus zählen aktienbasierte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zur mehrjährigen variablen Vergütung. Im Rahmen der aktienbasierten erfolgsabhängigen Vergütung lassen sich folgende (virtuelle) Options- oder Aktienpläne unterscheiden:

- › **Stock Options (Aktionoptionen):** Hier erhalten die Begünstigten eine Zusage seitens des Unternehmens, Aktien innerhalb eines bestimmten Zeitraums (Exercise Period) zu einem vorab festgelegten Ausübungspreis (Exercise Price) erwerben zu dürfen. Voraussetzung hierfür ist aber, dass die Sperrfrist (Vesting Period) abgelaufen und die ebenfalls vorab definierten Erfolgsziele (Exercise Hurdles) erfüllt sind.
- › **Stock Appreciation Rights:** Eine virtuelle Variante von Stock Options, bei der eine Beteiligung am Wertzuwachs einer bestimmten Anzahl von Aktien für einen bestimmten Zeitraum erfolgt. Die Vergütung erfolgt hierbei nicht in Form von Aktien, sondern in Cash.
- › **Performance Shares:** Die Begünstigten erhalten eine Zusage auf die Zuteilung von Aktien zu einem vorab festgelegten zukünftigen Zeitpunkt. Nach Ablauf der Laufzeit wird auf Basis der definierten Erfolgsziele die Anzahl der zuzuteilenden Aktien ermittelt. Der Gewinn aus dem Plan ergibt sich aus der Zahl der Aktien multipliziert mit dem zugehörigen Aktienkurs.
- › **Performance Stock Units:** Virtuelles Pendant zu den Performance Shares. Hier werden keine Aktien ausgegeben; den Berechtigten werden vielmehr virtuelle Aktien zugesagt. Nach Ablauf der Laufzeit wird auf Basis der definierten Erfolgsziele der Auszahlungswert in bar ermittelt.
- › **Restricted Shares:** Die Teilnehmer erhalten eine bestimmte Anzahl an Aktien. Diese unterliegen zeitlichen Verfügungsbeschränkungen (Sperrfrist). Nach Ablauf der Sperrfrist können die Teilnehmer frei über die Aktien verfügen.
- › **Restricted Stock Units:** Ein virtueller Restricted Shares Plan, bei dem virtuelle Aktien zugeteilt werden und die Auszahlung als Cash Settlement erfolgt.
- › **Matching Shares:** Für ein Investment in Unternehmensaktien erhalten die Teilnehmer die Zusage, nach Ablauf einer vorgegebenen Wartezeit eine vorab definierte Anzahl von Unternehmensaktien je gehaltener Aktie ohne Zuzahlung zugeteilt zu bekommen.

Sonstiges (Nebenleistungen, Sonstige Leistungen)

Diese Position umfasst die in den Geschäftsberichten als Sach-, Neben- oder Zusatzleistungen ausdrücklich ausgewiesenen Beträge.

Altersversorgung

Für die Altersversorgung wurde der aufgewandte Betrag für die Pensionszusagen aufgenommen, das heißt der im Geschäftsjahr für die Pensionszusage erfasste Personalaufwand (Service Cost) ohne den Zinsaufwand aus der Aufzinsung der Pensionsrückstellung (Interest Cost). Dieser entspricht dem in den Mustertabellen offengelegten Versorgungsaufwand.

8. Aktuelle Studien im Bereich der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung unserer aktuellen Vergütungsreports im Bereich der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdaten- und -handlingprodukte finden Sie unter:

> shop.kienbaum.com.

Für die Vergütung in verschiedenen Unternehmensgruppen bieten wir folgende Reports:



DAX/MDAX Aufsichtsratsstudie

Darstellung der aktuellen Vergütung von Aufsichtsräten der DAX- und MDAX-Unternehmen:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen Einflussgrößen (z.B. Rolle innerhalb des Aufsichtsratsgremiums)
- › ergänzt um Informationen zum Vergütungssystem



MDAX Vorstandsstudie

Darstellung der aktuellen Vergütung von Vorständen der MDAX-Unternehmen:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen Einflussgrößen (z.B. Rolle innerhalb des Vorstandsgremiums)
- › ergänzt um Informationen zum Vergütungssystem



SDAX Vorstandsstudie

Darstellung der aktuellen Vergütung von Vorständen der SDAX-Unternehmen:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen Einflussgrößen (z.B. Rolle innerhalb des Vorstandsgremiums)
- › ergänzt um Informationen zum Vergütungssystem



TecDAX Vorstandsstudie

Darstellung der aktuellen Vergütung von Vorständen der TecDAX-Unternehmen:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen Einflussgrößen (z.B. Rolle innerhalb des Vorstandsgremiums)
- › ergänzt um Informationen zum Vergütungssystem



Vorstandsstudie

Darstellung der aktuellen Vergütung von Vorständen (ohne DAX-, MDAX-, SDAX-, TecDAX-Unternehmen):

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen Einflussgrößen



Aufsichtsratsstudie

Darstellung der aktuellen Vergütung von Aufsichtsräten (ohne DAX-, MDAX-, SDAX-, TecDAX-Unternehmen):

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen Einflussgrößen

BOARD SERVICES

BERATUNG & UNTERSTÜTZUNG FÜR AUFSICHTSGREMIEN AUS EINER HAND

Services für:

Börsennotierte Gesellschaften & Mittelständische (Familien-)Unternehmen



- Analyse der Marktüblichkeit der Aufsichtsrats- und Vorstandsvergütung
- Gestaltung von Vergütungssystemen für Aufsichtsräte und Vorstände
- Unterstützung beim Verfassen des Vergütungsberichts und der Vergütungspolitik



- Effizienzprüfung des Aufsichtsrats
- Erarbeitung von Anforderungs- und Kompetenzprofilen für den Aufsichtsrat
- Unterstützung bei der Gewinnung von Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern



- Vorbereitung und Begleitung der Hauptversammlung im Expertenraum

Vorteile & Expertise:

Maßgeschneiderte Beratung in allen Fragen der Corporate Governance

- Beratung für Beratungs- und Kontrollgremien aus einer Hand
- Spezialisierte und erfahrene Berater sowohl für börsennotierte Unternehmen wie auch für mittelständische (Familien-)Unternehmen
- Ausgeprägtes Branchen- und Funktions-Know-how
- Dichtes, Serviceline-übergreifendes Netzwerk von persönlichen Kontakten über wesentliche Branchen und Funktionen hinweg
- Umfassende und hochaktuelle Vergütungsdatenbank
- Durchführung von regelmäßigen Erhebungen zur Beurteilung aktueller Entwicklungen der Corporate

Ansprechpartner:



Dr. Sebastian Pacher
Director

sebastian.pacher@kienbaum.de



Dr. Katharina Dyballa
Senior Consultant

katharina.dyballa@kienbaum.de





COMPENSATION PORTAL
in nur 3 Schritten zur
Gehaltsinformation

Mit unserem Online Vergütungstool Compensation Portal rufen Sie einfach und schnell Vergütungsdaten für beliebig viele Jobpositionen ab.



Keine Installation
von Software



24h am Tag online
verfügbar



Auf allen Endgeräten
bedienbar



Regelmäßig
aktualisierte Daten



Absolute Sicherheit
Ihrer Daten
TÜV-zertifiziert

Regelmäßig aktualisierte und ergänzte Jobpositionen.

Funktionsweisen



> Gehaltsdaten aus über 8.000 Unternehmen von Top Executives, Führungskräften, Spezialisten und Fachkräften



> Regelmäßige Ergänzung der Datenbasis um neue Stellen



> bequemes Handling
> vielfältige Auswahlkriterien



> Aktuelle Daten aus D-A-CH, CEE-Raum, Spanien und Türkei



> ca. 200 Jobs pro Land
> Auswertungen auf der Basis von mehr als 600.000 Vergütungsdatensätzen



> Datenexport in Excel und PDF
> individuelle Ergebnisberichte

Compensation Portal Premium oder Compact – ganz auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten

COMPACT

bietet Ihnen uneingeschränkten Zugang zur Online-Vergütungsdatenbank von Kienbaum.

- > bis zu 200 Positionen (variabel pro Land und Produktzuschnitt) und 23 Branchen
- > 5 Benutzer-Accounts inklusive steuerbarer Rechtevergabe
- > Individuelle Berichtserstellung
- > Ausgabe als Online-Ergebnisbericht und/oder PDF- bzw. Excel-Export
- > Verständliche und intuitive Handhabung
- > inklusive freier Downloads ausgewählter Kienbaum Vergütungsreports (abhängig von Land und Produktzuschnitt)

PREMIUM

bietet Ihnen über die Schnellabfrage hinaus zahlreiche Features und ist damit das professionelle Werkzeug für routinierte Vergütungsfragen in der täglichen Personalarbeit.

- > über 200 Positionen (variabel pro Land) und aus 23 Branchen
- > 20 Benutzer-Accounts inklusive steuerbarer Rechtevergabe
- > Profi-Abfrage mit Speicherung von Unternehmens-, Positions- und Matchingprofilen
- > Gegenüberstellung eigener Daten und Marktdaten
- > Individuelle Berichtserstellung
- > Ausgabe als Online-Ergebnisbericht und/oder PDF- bzw. Excel-Export
- > Verständliche und intuitive Handhabung
- > inklusive freier Downloads aller Kienbaum Vergütungsreports des Länderpakets, Studien und Trendinformationen

Bei Interesse an unserem Tool kontaktieren Sie unsere Experten:



Thomas Kerschbaumer

Principal Data Management
thomas.kerschbaumer@kienbaum.de



Victoria Perlwitz

Client Development / Data Management
victoria.perlwitz@kienbaum.de

Kontaktieren Sie uns unter:
Fon: +49 221 801 72-346
Weitere Infos: shop.kienbaum.com
compensation-portal.kienbaum.com

