

© Copyright 2020

Kienbaum Consultants International GmbH

Edmund-Rumpler-Straße 5 51149 Köln

shop.kienbaum.com www.kienbaum.de

Projektleitung:

Urszula Fischer urszula.fischer@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
1.1	Vorwort
1.2	Ansprechpartner"
2.	Methodik
2.1	Analysierte Unternehmen im Überblick
2.2	Definition und Abgrenzung der einzelnen Vergütungskomponenten in Rahmen dieser Studie1
2.3	SDifferenzierung nach Rollen innerhalb des Vorstandsgremiums10
2.4	Auswertung der Vergütungshöhen und der Vergütungssysteme
3.	Offenlegung der Vorstandsbezüge im Rahmen der Geschäftsberichte20
4.	Ausgestaltung der Vorstandsvergütung
5.	Vergütungshöhen2
5.1	Zufluss2'
	Tabelle 2: Vorstandsvorsitzender - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (Zufluss)2'
	Tabelle 3: Vorstandsvorsitzender - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (Zufluss)29
	Tabelle 4: Vorstandsvorsitzender - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (Zufluss)3
	Tabelle 5: Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (Zufluss)3:
	Tabelle 6: Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (Zufluss)3:
	Tabelle 7: Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (Zufluss)3'
	Tabelle 8: Gesamtvorstand - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (Zufluss)39

	Tabelle 9: Gesamtvorstand - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (Zufluss)	.41
	Tabelle 10: Gesamtvorstand - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (Zufluss)	43
	Tabelle 11: Vergütungsrelationen - Vergütung des Vorstandsvorsitzenden in % zum ordentlichen Vorstandsmitglied (Zufluss)	45
	Tabelle 12: Auszahlungsgrade der jahresbezogenen variablen Vergütung (zugeflossener STI in % des gewährten STI)	47
	Tabelle 13: Auszahlungsgrade der jahresbezogenen variablen Vergütung - Veränderung in % gegenüber Vorjahr	49
5.20	Gewährung	. 51
	Tabelle 14: Vorstandsvorsitzender - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (Gewährung)	. 51
	Tabelle 15: Vorstandsvorsitzender - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (Gewährung)	53
	Tabelle 16: Vorstandsvorsitzender - Vergütung in % gegenüber Vorjah (Gewährung)	
	Tabelle 17: Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (Gewährung)	
	Tabelle 18: Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütungshöhe in % de Gesamtdirektvergütung (Gewährung)	
	Tabelle 19: Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (Gewährung)	. 61
	Tabelle 20: Gesamtvorstand - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (Gewährung)	63
	Tabelle 21: Gesamtvorstand - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (Gewährung)	65
	Tabelle 22: Gesamtvorstand - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (Gewährung)	67

	Tabelle 23: Vergütungsrelationen – Vergütung des Vorstandsvorsitzenden in % zum ordentlichen Vorstandsmitglied (Gewährung)69	
5.3 E	rreichbarer Maximalwert71	
	Tabelle 24: Vorstandsvorsitzender - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (erreichbarer Maximalwert)71	
	Tabelle 25: Vorstandsvorsitzender - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (erreichbarer Maximalwert)73	
	Tabelle 26: Vorstandsvorsitzender - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (erreichbarer Maximalwert)	,
	Tabelle 27: Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (erreichbarer Maximalwert)77	
	Tabelle 28: Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (erreichbarer Maximalwert)	
	Tabelle 29: Ordentliches Vorstandsmitglied - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (erreichbarer Maximalwert)81	
	Tabelle 30: Gesamtvorstand - Vergütungshöhe in Tsd. Euro (erreichbarer Maximalwert)83	
	Tabelle 31: Gesamtvorstand - Vergütungshöhe in % der Gesamtdirektvergütung (erreichbarer Maximalwert)85	
	Tabelle 32: Gesamtvorstand - Vergütung in % gegenüber Vorjahr (erreichbarer Maximalwert)87	
	Tabelle 33: Vergütungsrelationen – Vergütung des Vorstandsvorsitzenden in % zum ordentlichen Vorstandsmitglied (erreichbarer Maximalwert)89	
5. V	ergütungssysteme92	
	Tabelle 34: Komponenten der variablen Vergütung92	
	Tabelle 35: Begrenzung der variablen Vergütung (Caps)97	
	Tabelle 36: Bemessungsgrundlagen der variablen Vergütung	
	Tabelle 37: Share Ownership Guidelines111	

7.	Betrieblic	che Alters\	/erso	rgung				1]2
				0 0 (,	0	0	rie Höhe in Tsd. 115
8.	Aktuelle	Studien	im	Bereich	der	Vorstands-	und	Aufsichtsrats
	vergütun	g						118



1. Einleitung

1.1 Vorwort

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie, das am 01. Januar 2020 in Kraft getreten ist, wurden wesentliche Änderungen hinsichtlich Ausgestaltung und Offenlegung der Vorstandsvergütung beschlossen. Der Aufsichtsrat muss künftig ein klares und verständliches Vergütungssystem definieren, in dem auch insbesondere eine Maximalvergütung festgelegt sein muss. Darüber hinaus soll die Vergütungsstruktur zukünftig auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein. Neben der zeitlichen Komponente sollen somit auch soziale und ökologische Gesichtspunkte bei der Wahl der Vergütungsanreize berücksichtigt werden.

Eine wichtige Stoßrichtung der Aktionärsrechterichtlinie, die sich drüber hinaus im Gesetz 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. Darüber hinaus kann die Hauptversammlung die festgelegte Maximalvergütung verbindlich herabsetzen. Durch die Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie ergeben sich somit weitere Anforderungen an Vergütungssysteme, und ins-

besondere auch an die Transparenz der Vergütung. So soll die Entwicklung der Vergütung beispielsweise 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.

Basierend auf den aktuellen Geschäftsberichten liefert die vorliegende Studie eine detaillierte

Analyse der Vorstandsvergütung der TecDAX Unternehmen. Die Studie enthält fundierte Informationen zur Höhe, Struktur und Ausgestaltung der Vorstandsvergütung in übersichtlichen, tabellarischen Darstellungen. Sie bietet Investoren und der Öffentlichkeit Transparenz über die Vergütungspraktiken der TecDAX-Unternehmen sowie 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 der betrieblichen Altersversorgung.

Auf weitere Studien zur Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung weist das Kapitel 8 hin.

1.2 Ansprechpartner



Dr. Sebastian Pacher

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

Projektleiterin Datenmanagement

Senior Consultant Compensation/

Data Management

Kienbaum Consultants International GmbH
Compensation Data Services
Hopfenmarkt 33
20457 Hamburg

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



2. Methodik

2.1 Analysierte Unternehmen im Überblick

Analysiert wurden die Vergütungshöhen und systeme der zum 30.12.2019 im Börsensegment TecDAX notierten Gesellschaften. Unternehmen ausländischer Rechtsformen (Dialog Semiconductor plc, QIAGEN N.V., S&T AG) wurden nicht in die Betrachtung einbezogen. Darüber hinaus ist Wirecard AG nicht Bestandteil der Auswertung, da der Geschäftsbericht bis zum Erscheinungszeitpunkt der Studie nicht veröffentlicht wurde. Als Datenquelle dienten die auf den Websites und in den Geschäftsberichten der Unternehmen frei zugänglich veröffentlichten Informationen zur Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2019.

Tabelle 1: Unternehmen 2019

Unternehmen	Jahresüberschuss/- fehlbetrag (in Mio. €)	Umsatz (in Mio. €)	Bilanzsumme (in Mio. €)	Bruttobeitrags- einnahmen (in Mio. €)	Mitarbeiter	Beginn des Geschäftsjahres	Ende des Geschäftsjahres
1&1 Drillisch AG	374	3.675	6.462	-	3.119	2019-01-01	2019-12-31
Aixtron SE	32	260	563	-	662	2019-01-01	2019-12-31
Bechtle AG	170	5.374	2.395	-	11.265	2019-01-01	2019-12-31
CANCOM SE	37	1.549	1.205	-	3.555	2019-01-01	2019-12-31
Carl Zeiss Meditec AG	161	1.459	2.022	-	3.323	2018-10-01	2019-09-30
CompuGroup Medical SE	66	746	1.066	-	5.416	2019-01-01	2019-12-31
Deutsche Telekom AG	5.268	80.531	170.672	-	212.846	2019-01-01	2019-12-31
Drägerwerk AG & Co. KGaA	34	2.781	2.571	-	14.695	2019-01-01	2019-12-31
Evotec SE	37	446	1.181	-	2.847	2019-01-01	2019-12-31
freenet AG	185	2.933	4.840	-	4.200	2019-01-01	2019-12-31
Infineon Technologies AG	870	8.029	13.412	-	41.424	2018-10-01	2019-09-30
JENOPTIK AG	68	855	1.083	-	3.961	2019-01-01	2019-12-31
MorphoSys AG	-103	72	496	-	374	2019-01-01	2019-12-31
Nemetschek SE	127	557	857	-	2.767	2019-01-01	2019-12-31
NEW WORK SE	34	276	310	-	1.797	2019-01-01	2019-12-31
Nordex SE	-73	3.285	4.003	-	6.362	2019-01-01	2019-12-31
Pfeiffer Vacuum Technology AG	48	633	660	-	3.253	2019-01-01	2019-12-31
RIB Software SE	9	215	589	-	1.599	2019-01-01	2019-12-31

Unternehmen	Jahresüberschuss/- fehlbetrag (in Mio. €)	Umsatz (in Mio. €)	Bilanzsumme (in Mio. €)	Bruttobeitrags- einnahmen (in Mio. €)	Mitarbeiter	Beginn des Geschäftsjahres	Ende des Geschäftsjahres
SAP SE	3.370	27.553	60.215	-	100.330	2019-01-01	2019-12-31
Sartorius AG	219	1.827	2.844	-	8.755	2019-01-01	2019-12-31
Siemens Healthineers AG	1.586	14.518	21.429	-	52.000	2018-10-01	2019-09-30
Siltronic AG	261	1.270	1.945	-	3.787	2019-01-01	2019-12-31
Software AG	155	891	2.116	-	4.827	2019-01-01	2019-12-31
TeamViewer AG	104	390	959	-	728	2019-01-01	2019-12-31
Telefónica Deutschland Holding AG	-212	7.399	17.151	-	8.590	2019-01-01	2019-12-31
United Internet AG	539	5.194	9.086	-	9.222	2019-01-01	2019-12-31
Minimum	-212	72	310	-	374		
1. Quartil	35	576	986	-	2.915		
Median	116	1.504	2.069	-	4.080		
3. Quartil	250	4.814	6.056	-	9.105		
Maximum	5.268	80.531	170.672	-	212.846		
Mittelwert	514	6.643	12.697	-	19.681		

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 basiert (z. B. Jahresbonus oder Tantieme)
- = Gesamtbarvergütung

Grundvergütung + 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 (Aktienoptionen), Stock Appreciation Rights, Performance Shares, Performance Stock Units, Restricted Shares, Restricted Stock Units, Matching Shares

= Gesamtdirektvergütung

Gesamtbarvergütung + mehrjährige variable Vergütung (LTI)

+ Sonstiges (Nebenleistungen, Sonstige Leistungen)

Nebenleistungen: Geldwerte (Sach-)Leistungen an die Vorstandsmitglieder (z. B. für Dienstwagen) ohne Altersversorgung Sonstige Leistungen: Sonderzahlungen, Einmalzahlungen, Abfindungszahlungen, Sign-in-Zahlungen, etc.

+ Altersversorgung

Im Geschäftsjahr aufgewandter Betrag für Pensionszusagen



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 (in börsennotierten und nicht börsennotierten Unternehmen):

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



Aufsichtsratsstudie

Darstellung der aktuellen Vergütung von Aufsichtsräten (in börsennotierten und nicht börsennotierten Unternehmen):

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



- Börsennotierte Gesellschaften
- Mittelständische (Familien-)Unternehmen

Board Services

BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG FÜR AUFSICHTSGREMIEN AUS EINER HAND

- Analyse der Marktüblichkeit der Aufsichtsrats- und Vorstandsvergütung
- Gestaltung von Vergütungssystemen für Aufsichtsräte und Vorstände
- Unterstützung bei der Gewinnung von Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern
- Erarbeitung von Anforderungs- und Kompetenzprofilen für den Aufsichtsrat
- Effizienzprüfung des Aufsichtsrats
- Unterstützung beim Verfassen des Vergütungsberichts und der Vergütungspolitik
- Vorbereitung und Begleitung der Hauptversammlung im Expertenraum

Added value for the customer:

- Beratung f
 ür Beratungs- und Kontrollgremien aus einer Hand
- Spezialisierte und erfahrene Berater sowohl für börsennotierte Unternehmen & 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 Governance
 - → Maßgeschneiderte Beratung in allen Fragen der Corporate Governance



Kontakt:

Dr. Sebastian Pacher, Director: sebastian.pacher@kienbaum.de

Andreas Meier, Project Manager: andreas.meier@kienbaum.de







von Software





Auf vielen Endgeräten bedienbar



Regelmäßig aktualisierte Daten



Absolute Sicherheit Ihrer Daten



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



Regelmäßige Ergänzung der Datenbasis um neue Stellen



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



- Datenexport in Excel und PDF
- · individuelle Ergebnisberichte



- · Mehr als 240 Jobs pro Land
- Auswertungen auf der Basis von mehr als 800.000 Vergütungsdatensätzen



· Vielfältige Auswahlkriterien

Das **Compensation Portal** bietet Ihnen uneingeschränkten Zugang zur Online-Vergütungsdatenbank von Kienbaum und ist damit das professionelle Werkzeug für routinierte Vergütungsfragen in der täglichen Personalarbeit.

Für die Nutzung des Compensation Portals stehen Ihnen folgende Funktionalitäten je nach Produktzuschnitt zur Verfügung:

- Mehr als 240 Positionen (variabel pro Land und Produktzuschnitt)
- Ein Administrations-Account sowie 2 weiteren Benutzer-Accounts inklusive steuerbarer Rechtevergabe
- · Matching eigener Daten mit Marktdaten
- Speicherung von Unternehmens-, Positionsund Matchingprofilen



Bei Interesse an unserem Tool kontaktieren Sie unsere Experten:

E-Mail: support-compensation-portal@kienbaum.de oder Fon: +49 221 801 72-200



Thomas Kerschbaumer Senior Manager Data Management



Victoria Perlwitz Client Development Data Management

Kienbaum Consultants International GmbH | I Compensation & Performance Management

https://compensationportal.kienbaum.com

Kienbaum <

www.kienbaum.de