

www.pwc.de

Vergütungsstudie 2020

Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Dax, MDax, SDax und TecDax 2014–2019.



pwc

Vorwort

PwC erfasst seit mehreren Jahren die Organvergütung deutscher Unternehmen und nutzt diese Informationen als Grundlage für die faktenbasierte Beratung im Bereich der Vergütungsgestaltung und -überprüfung für Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Auf dieser Basis geben wir – zusätzlich zu individueller Beratung – Einblicke in die Praktiken des Marktes und in die Organvergütung.

In diesem Jahr legt PwC erneut den Fokus auf eine interaktive und dynamische Online-Studie zu den 160 Unternehmen der Dax-Familie. In der Online-Version unserer Studie können Sie die Entwicklungen und den Aufbau der Vergütungen sowohl für den Vorstand als auch den Aufsichtsrat ab 2014 verfolgen und interaktiv vergleichen. Die Gestaltung als dynamische Online-Studie ermöglicht Ihnen zudem weitere und detaillierte Einblicke in die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung, die Sie nach verschiedenen Kriterien filtern können. Dies entspricht nicht nur dem digitalen Selbstverständnis von PwC, sondern bietet auch einer breiteren interessierten Öffentlichkeit Zugang zu relevanten Daten. PwC stellt auf dieser Basis Analysen und Erkenntnisse zur Verfügung, welche die Transparenz der Vergütungsoffenlegung weiter erhöhen. Über nachfolgenden Link gelangen Sie zu den Online-Studienergebnissen: <http://pwc.de/verguetungsstudie/dynamischDax160>

Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, wenden Sie sich gerne an unsere PwC People & Organisation Experten aus dem Bereich Reward & Benefits.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre unserer Zusammenfassung und freue mich auf Ihre Rückmeldungen sowie Ihre Erfahrungen mit der Möglichkeit der Online-Analysen.



Petra Raspels

Petra Raspels

Leiterin People & Organisation
Partnerin, PwC WPG GmbH

Inhaltsverzeichnis

A

Geographische Aufteilung	5
--------------------------------	---

B

Entwicklung der Gesamtvergütung des Vorstands	7
---	---

C

Struktur der Vorstandsvergütung	11
---------------------------------------	----

D

Vorstandsvergütungssysteme	13
1 STIs – kurzfristige variable Vergütung	14
2 Mehrjährigkeit	14
3 LTI – Mehrjährige variable Vergütung	15
4 Gesamtvergütung	15

E

Aufsichtsratsvergütung	16
1 Geschlechterquote	18

F

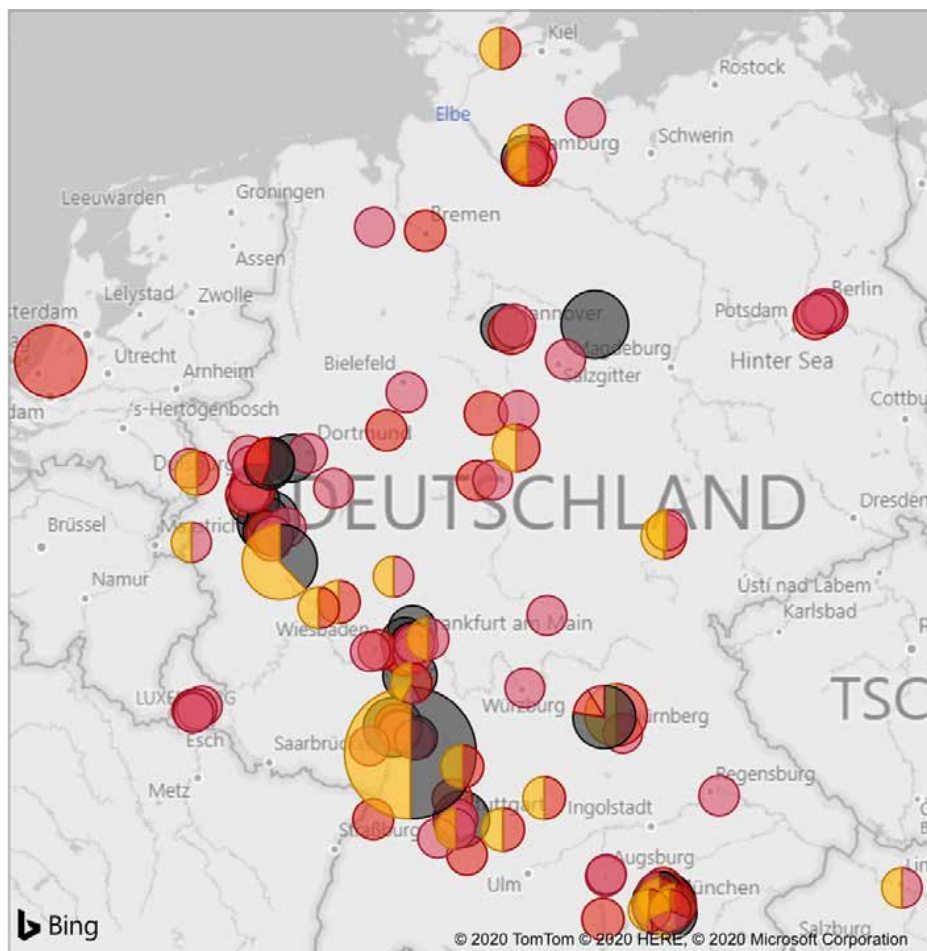
Regulatorik	19
Ihre Ansprechpartner	20
Impressum	22

A Geographische Aufteilung

In der folgenden Darstellung ist der jeweilige Hauptsitz der in Deutschland gelisteten Unternehmen aus dem Dax, MDax, SDax und TecDax abgebildet. Die jeweilige Marktkapitalisierung zum Bilanzstichtag wird durch die Kreisgröße abgebildet. Dadurch ist gut sichtbar, dass die Hauptsitze der „wertvollsten“ Unternehmen überwiegend in den Metropolregionen angesiedelt sind. Die Hauptsitze vieler kleiner Unternehmen, wie etwa aus dem SDax, liegen hingegen auch in ruralen Gebieten.

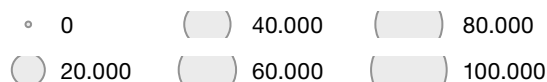
Deutlich wird zudem, dass die börsennotierten Unternehmen zum größten Teil im Südwesten Deutschlands ansässig sind, wohingegen im Nordosten vergleichsweise weniger Unternehmen zu finden sind. Im Vergleich mit anderen Ländern Europas spielt die Bundeshauptstadt Berlin als Hauptsitz für große Unternehmen weiterhin keine Rolle. Hier haben sich die jüngeren Börsenunternehmen des Immobilien- und Online-Sektors angesiedelt, die mit Blick auf die Marktkapitalisierung noch eine untergeordnete Rolle spielen. Zu beachten bleibt, dass die Geschichte von Unternehmen und Städten wie z. B. die Metropolregion Wolfsburg und die VW AG oft über Jahrzehnte miteinander verbunden ist.

Abb. 1 Geografische Verteilung und Marktkapitalisierung der Unternehmen des Dax, MDax, SDax und TecDax zum 31.12.2019



● Dax ● MDax ● SDax ● TecDax

Marktkapitalisierung in Mio. €



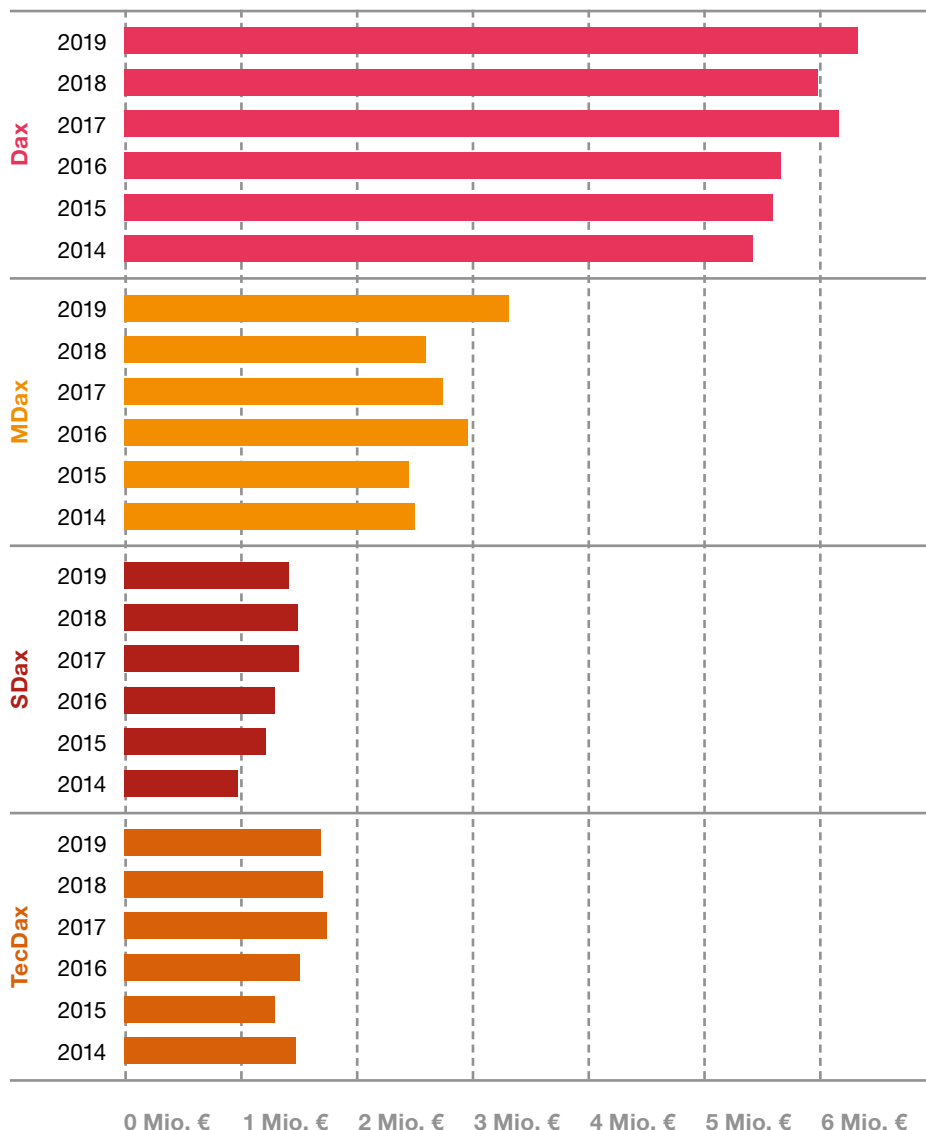
Mit Blick auf die Talentverfügbarkeit geraten jedoch gerade die teuren Metropolregionen bei Berufseinsteigern wegen der hohen Kosten für Wohnen und Mobilität in die Kritik. Für den Wettbewerb um die besten internationalen Köpfe für Vorstand und Aufsichtsrat sind Infrastruktur, Kultur und Flair einer namhaften Stadt als Firmensitz weiterhin sehr vorteilhaft. Es ist interessant zu verfolgen, wie sich die kleineren Unternehmen bei zunehmendem Wachstum und stetig wachsendem globalen Wettbewerb um die begehrten Talente verhalten werden. Dabei können gerade für die kleineren Unternehmen der Standort, ein professionelles Vergütungssystem und ein wettbewerbsorientiertes Vergütungspaket Möglichkeiten bieten, sich auf einer Ebene mit den großen Wettbewerbern zu beweisen. Inwieweit die Digitalisierung der Arbeitswelt, eine verbesserte Mobilitätsinfrastruktur im ländlichen Raum und das weiter steigende Lohngefälle zu den Großstädten und Metropolregionen einen Einfluss auf die Standortwahl neuer Unternehmen haben wird, bleibt abzuwarten.

Festzuhalten bleibt allerdings, dass der aktuelle Standort vieler etablierter Unternehmen nicht auf einer ökonomischen Entscheidung beruht, sondern auf in der Vergangenheit liegender anderen Gründe.

Wählen Sie im Rahmen der dynamischen Studie unterschiedliche Unternehmenskennzahlen aus und erhalten Sie einen Einblick in die geographische Struktur der 160 Unternehmen der Dax-Familie.

B Entwicklung der Gesamtvergütung des Vorstands

Abb. 2 Median der Gesamtvergütung für die Position des CEO (gewährt)

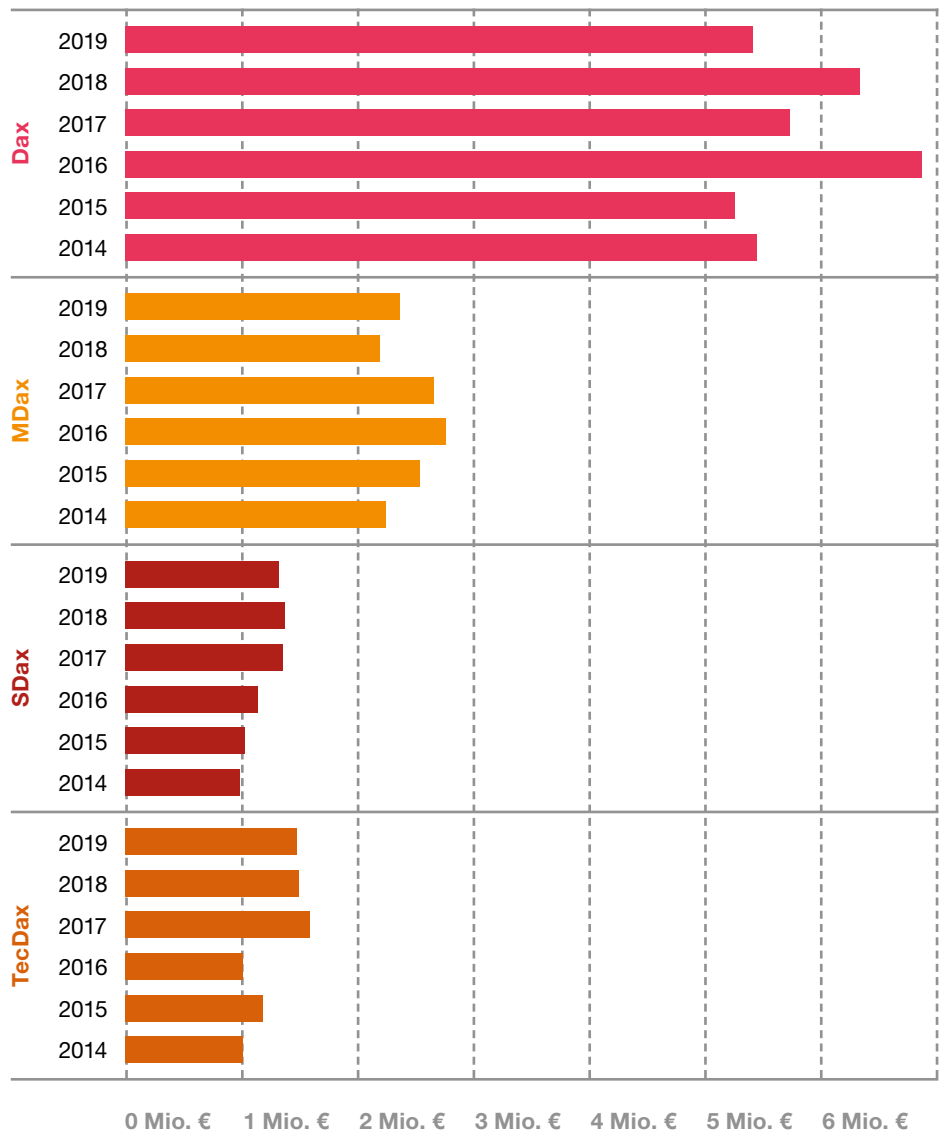


Der markanteste Trend in der Vorstandsvergütung liegt dieses Jahr im direkten Vergleich der gewährten und der tatsächlich ausgezahlten Vergütung. Liegt beispielsweise die Gewährung für den Vorstandsvorsitz im Dax im Median für 2019 auf einem neuen Höchstwert, sinkt der Zufluss für den Vorstand im Dax deutlich auf das Niveau des Jahres 2014 ab. Für den Median im S- und Tec-Dax zeigt sich diese Entwicklung neben der gewährten auch in der zugeflossenen Vergütung. Nur der MDax zeigt sich weiterhin robust mit einer steigenden Gewährung und Auszahlung der Vergütung.

Wie bereits in den Vorjahren ist die Unternehmensgröße der Haupttreiber der Vergütungshöhe. Ein Dax CEO erhält im Median mehr als 6 Mio. Euro Gesamtvergütung. Die Auszahlung liegt mit 5,5 Mio. Euro fast 1 Mio. niedriger als noch vor einem Jahr. Bei den nächstkleineren Börsensegmenten MDax und SDax sind diese Werte mit jedem Indexschritt in etwa halbiert mit einer Median-Gesamtvergütung für den CEO von etwa 1,4 Mio. Euro im SDax. Der Branchenindex TecDax ist aufgrund seiner Unternehmensstruktur vergleichbar mit den Vergütungshöhen des SDax.

Des Weiteren wird deutlich, dass auch der signifikante Vergütungsunterschied zwischen den Vorstandsrollen stark abhängig von der Unternehmensgröße ist. Erhält ein Dax CEO noch etwa eine doppelt so hohe gewährte Gesamtvergütung wie ein weiteres Vorstandsmitglied, hat sich dieser Wert im Segment der Small Caps oder auch der kleineren TecDax-Unternehmen zu einem Aufschlag von etwa 50 % halbiert.

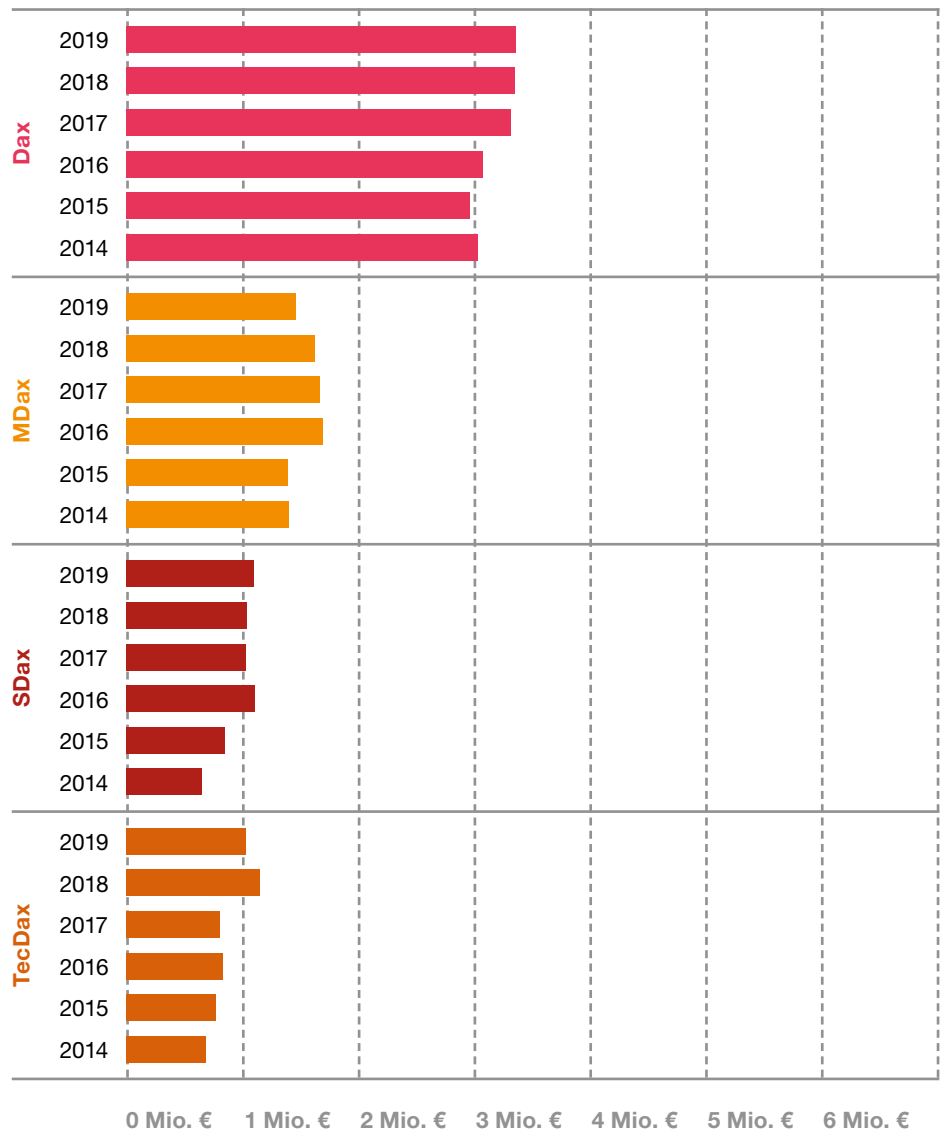
Abb. 3 Median der Gesamtvergütung für die Position des CEO (Zufluss)



Der deutlich sichtbare Rückgang der ausbezahlten Vorstandsvergütung von 2019 liegt im Wesentlichen in den Auswirkungen der eingetrübten Weltwirtschaft zum Ende 2019. Zu diesem Zeitpunkt waren der Handelskonflikt zwischen den USA und China sowie die Fragestellungen über die Zukunft Europas im Zuge der Brexit-verhandlungen die bestimmenden Themen. Für die absolute Vergütungshöhe erwarten wir für das Jahr 2020 aufgrund der Corona-Situation einen noch deutlicheren Rückgang in der ausbezahlten Vergütung über alle Indizes hinweg. Dies betrifft neben vereinzelt und bereits angekündigten reduzierten Grundvergütungen insbesondere die kurzfristige variable Vergütung.

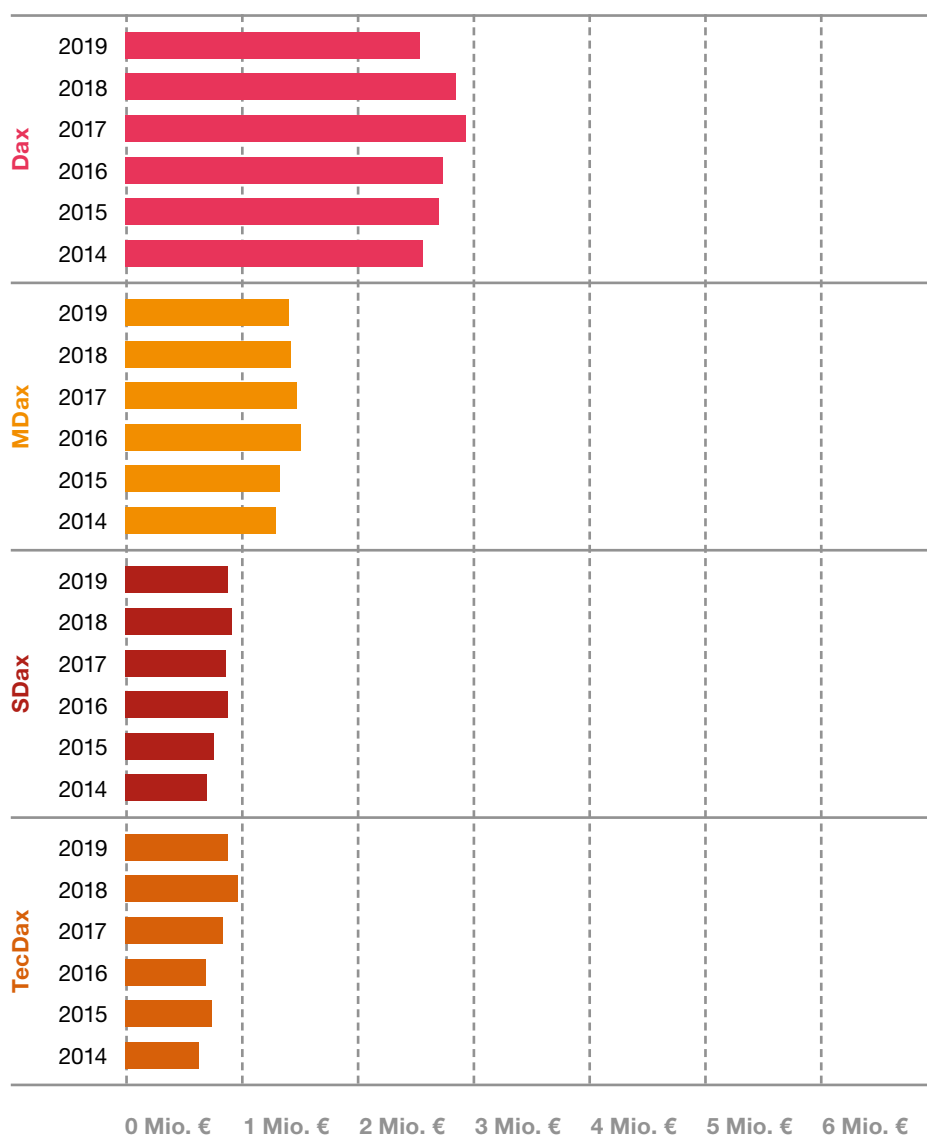
Wichtig bleibt zu beachten, dass wir in unserer Analyse immer den Median betrachten, da sich dieser selbst im Dax Unternehmen deutlich je nach Größe, Branche und Geschäftsmodell unterscheidet (Beispiel: Lufthansa vs. SAP). Daher ist auch innerhalb eines Index die Spannbreite der Vergütungen teilweise sehr groß. Die Details dazu können Sie in unser dynamischen Online-Studie im Bereich „Detaillierte Vorstandsvergütungsanalyse“ einsehen.

Abb. 4 Median der Gesamtvergütung für die Position des CXO (gewährt)



PwC berät basierend auf den Erkenntnissen der Vorstandsvergütung zur Auswahl einer passenden Peer Group zur Überprüfung der Vorstandsvergütung. Diese Expertise der deutschen Marktpraxis basiert auf umfangreichen Studien und Beratungsprojekten, angereichert durch die Erfahrung des internationalen PwC-Reward-Netzwerkes.

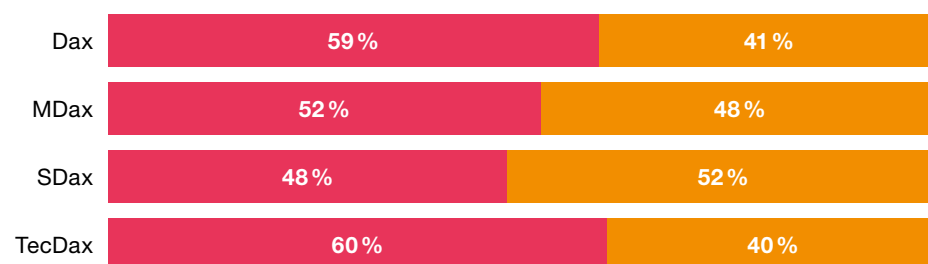
Abb. 5 Median der Gesamtvergütung für die Position des CXO (Zufluss)



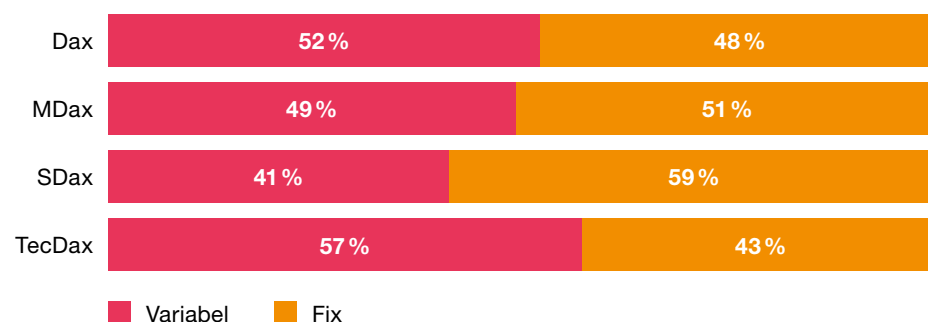
C Struktur der Vorstandsvergütung

Abb. 6 Struktur der Gesamtvergütung

gewährt



zugeflossen



Die Zusammensetzung der Gesamtvergütung des Vorstands bleibt weiterhin stabil. Während bei amerikanischen Kapitalmarktunternehmen eine Aufteilung zwischen fixer und variabler Vergütung von 30:70 üblich ist, ist dieses Verhältnis für deutsche Unternehmen der betrachteten Indizes noch deutlich stärker an den fixen Vergütungskomponenten orientiert.



Je größer das Unternehmen desto tendenziell höher ist der risikobehaftete Vergütungsanteil.

Im Dax ergibt sich über den gesamten Betrachtungszeitraum 2019 für die gewährte Vergütung eine Ratio von etwa 40:60 fix zu variabel. MDax und SDax weisen stärkere Schwankungen auf. Der MDax liegt 2019 bei einem Verhältnis 50:50 und im SDax ist die gewährte Gesamtvergütung lediglich etwas fixer ausgebildet. Mit abnehmender Unternehmensgröße steigt somit der Anteil an fester Vergütung.

Im Gegensatz zur Gewährung berücksichtigt der Zufluss die tatsächlich realisierte Zielerreichung der variablen Vergütungen. Gegenüber dem Vorjahr konnten wir in Verbindung mit dem schwierigeren Marktumfeld (<https://www.pwc.de/de/ceosurvey.html>) bereits einen Rückgang beim Zufluss der variablen Vergütung feststellen. Korrespondierend ist hier der Fixanteil der zugeflossenen Gesamtvergütung tendenziell gestiegen und liegt inzwischen in allen Indizes über dem Fixanteil der gewährten Vergütung.

Das Verhältnis der gesamten variablen Vergütung, aufgeteilt in kurz- und langfristig, beträgt für den Dax und MDax ebenfalls 40:60. Der Fokus liegt mit einem höheren langfristigen variablen Anteil auf der strategischen Entwicklung des Unternehmens. Der SDax weist auch hier mit 50:50 eine im Vergleich kurzfristigere Orientierung der variablen Vergütung auf. Der Trend der letzten Jahre zeigt weiterhin in Richtung einer weiter zunehmenden Langfristorientierung der variablen Vergütung. Dieser Trend wird insbesondere durch die regulatorischen Vorgaben (z. B. durch Aktiengesetz, DCGK, InstitutsVergVer) unterstützt und gefordert. Besonders spannend bleibt es, die weitere Entwicklung zu verfolgen, da die Verabschiedung von ARUG II bereits viele Unternehmen veranlasst hat, ihre Vergütungssysteme zu überprüfen und an die neue Regulatorik anzupassen. Daher sind in den nächsten Jahren Veränderungen in der Konzeption der Vorstandsvergütungssysteme und über diese auch in der Struktur zu erwarten.

Für Details zu den am meisten verwendeten Vehikeln, Mechanismen und Leistungskennzahlen verweisen wir an dieser Stelle zusätzlich auf die Druckversion der PwC Vorstands- und Aufsichtsratsvergütungsstudie 2017, die das erste Mal die Vergütungssysteme der Dax-Familie erfasst und analysiert hat. Für das Jahr 2019 wurde diese Analyse erneut vorgenommen und wird im Folgenden vergleichend dargestellt.

D Vorstandsvergütungssysteme

Immer wieder sind die Vorstandsvergütungssysteme der Unternehmen der Dax-Familie Gegenstand öffentlicher Diskussionen. Obwohl ein Großteil der Unternehmen zur Begründung des gewählten Designs die beabsichtigte Nachhaltigkeit, Leistungsorientierung und Angemessenheit der Systeme hervorheben, unterscheiden sich die gewählten Designs und damit auch die Art und Weise der Incentivierung teilweise deutlich voneinander.

Dabei ist ein Vorstandsvergütungssystem vom Grundsatz meist ähnlich aufgebaut. Die Festvergütung und Nebenleistungen machen die fixen Vergütungsbestandteile und diese, wie zuvor dargestellt, zwischen 41 % und 52 % der Gesamtvergütung aus.

Die restlichen 48 %–59 % umfassen die variablen Vergütungsbestandteile, um die es in diesem Kapitel vornehmlich geht. Sie lassen sich wiederum in ein- und mehrjährige variable Vergütungsbestandteile unterscheiden.

Der DCGK fordert in seiner aktuellen Fassung eine variable Vergütung, die sich mehrheitlich aus langfristig orientierten Zielen bemisst. Außerdem schlägt der DCGK ein System vor, in dem der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung in Aktien angelegt ist, die über mehrere Jahre zu halten sind.

Die Vergütungslandschaft der betrachteten Unternehmen zeigt derzeit ein anderes, deutlich diverseres Bild.

Im Sinne einer besseren Übersicht verzichten wir darauf, alle Besonderheiten der Praxis im Detail abzubilden. Grundsätzlich lassen sich die vorhandenen variablen Vergütungspläne in kurzfristige variable Vergütungen (Short-Term-Incentive, STI) und langfristige variable Vergütungen (Long-Term-Incentive, LTI) unterscheiden. Da sich der TecDax ausschließlich aus Unternehmen der anderen Indizes zusammensetzt und die Vergütungssysteme bereits im Rahmen der übrigen Indizes analysiert wurden, wird an dieser Stelle auf eine separate Darstellung des TecDax verzichtet. Für Einblicke in diesen Index wird auf die dynamische Onlinestudie verwiesen.

Bei der Interpretation der statistischen Ergebnisse ist auch der Detailgrad der jeweiligen Offenlegung zu berücksichtigen. Dieser sinkt kontinuierlich in Abhängigkeit von der Größe des Index.



Auch dieses Jahr ist die Offenlegung der größeren Unternehmen professioneller und umfangreicher ausgestaltet.

1 STIs – kurzfristige variable Vergütung

In der gesamten Dax-Familie beinhalten 88 % (2017: 86 %) der Vergütungssysteme einen STI. Dieser bezieht sich auf das aktuelle Geschäftsjahr und ist meist an mehrere Performancekennzahlen (engl. Key Performance Indicator, kurz KPI) gekoppelt. Die Auszahlung erfolgt üblicherweise in bar. Im Dax haben 97 % der Unternehmen einen STI für den Vorstand implementiert. Im MDax sind es wie auch im SDax knapp 86 %.

Alle STIs nutzen dabei das Vehikel eines Bonus, wie der STI auch genannt wird. Andere Vehikel werden vor allem für den LTI verwendet. Im Durchschnitt verwenden Unternehmen im Dax als auch im MDax zwischen zwei und drei KPIs (Dax: 2,8; MDax: 2,6), um die Zielerreichung zu ermitteln. Im SDax liegt der Durchschnitt etwas niedriger (2,3) als in den anderen beiden Indizes. 2017 verwendete der Dax durchschnittlich noch einen halben KPI mehr (2017: 3,4). Dieser Trend ist in den anderen beiden Indizes noch nicht zu beobachten. Dort lag die durchschnittliche Anzahl an KPIs 2017 bei 2,8 im MDax und 2,3 im SDax.

Über die Hälfte der Unternehmen im Dax (59 %) verwenden Gewinnziele als KPI, gefolgt von individuellen Zielen (45 %). Weitere verbreitete KPIs sind Renditen (28 %), Cash Flows (24 %) und Umsatzgrößen (17 %) sowie andere quantitative KPIs (31 %). Ein Unterschied in den verwendeten KPIs der Indizes liegt nicht vor, MDax und SDax verwenden ähnliche Kennzahlen.

Unter anderem als Reaktion auf die Anforderungen des DCGK sind im Jahr 2019 zudem mehr Caps zu verzeichnen als in 2017. Im Dax sind lediglich 7 % der STIs ohne Cap. Im MDax sind es 25 % und 38 % im SDax. Die übrigen STIs sind hinsichtlich ihres Wertzuwachses durch die Begrenzung der zu messenden KPI oder des direkten Auszahlungsbetrages begrenzt. Die Caps liegen dabei meist zwischen 150 % und 200 %.

2 Mehrjährigkeit

Um die im DCGK geforderte Mehrjährigkeit in der Bemessung zu erreichen, greifen einige Unternehmen auf ein Deferral des Auszahlungsbetrages zurück (20 %). Wieder andere arbeiten mit retrospektiven variablen Vergütungen (6 %), die durch eine zurückgreifende Betrachtung der Kennzahlen eine Mehrjährigkeit jedoch nur bedingt erfüllen. Positiv fällt auf: Im Vergleich zu 2017 hat die Anzahl derjenigen variablen Vergütungen abgenommen, die aufgrund ihres retrospektiven Blickwinkels nur eingeschränkt der Mehrjährigkeit zuzuordnen sind (2017; 17 %).



Bei der Auswahl der Performancekennzahlen zur STI Leistungsmessung unterscheiden sich die verschiedenen Indizes nur geringfügig.

3 LTI – Mehrjährige variable Vergütung

96 % der erfassten Unternehmen gewährten eine mehrjährige variable Vergütung. Im Dax enthalten 100 % der Vergütungssysteme eine langfristige variable Vergütung. Im MDax liegt dieser Anteil ebenfalls bei 100 % und im SDax bei 88 %. Im Vergleich zu der Datenauswertung im Jahr 2017 ist hier ein deutlicher Anstieg zu erkennen. Während im Jahr 2017 nur etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen einen LTI hatten, weisen mittlerweile fast sämtliche erfasste Unternehmen eine mehrjährige Vergütungskomponente auf. Der Trend zur Berücksichtigung der nachhaltigen Entwicklung der Unternehmen in der Gestaltung der Vergütungssysteme ist deutlich zu erkennen.

In der Ausgestaltung des jeweiligen Plans sind deutlich mehr Unterschiede festzustellen. So wurden LTI-Pläne im Dax als Bonus (45 %), Performance-Share-Units (66 %), Restricted Share Units (7 %) oder Optionen (3 %) ausgestaltet. Im MDax zeigt sich ein ähnliches Bild, dort wird ebenfalls am häufigsten auf das Vehikel des Performance-Share-Plans (52 %) zurückgegriffen, gefolgt von einem Bonus als mehrjähriges variables Vergütungselement, welches in 45 % der MDax-Konzerne zu finden ist. Im SDax werden mit etwa 45 % die meisten mehrjährigen variablen Vergütungen in Form eines Bonus ausgestaltet. Performance-Share-Units, die bei den anderen beiden Indizes weit verbreitet sind, sind hier in 31 % der Unternehmen implementiert. Mit jeweils rund 18 % haben sowohl im MDax als auch im SDax einige Unternehmen Optionen als langfristiges Vergütungselement gewählt.

Durch die marktorientierten Vehikel und die daraus folgende Verknüpfung der mehrjährigen variablen Vergütung mit dem Aktienkurs ergibt es sich, dass beim LTI im Durchschnitt weniger KPIs als beim STI verwendet werden.

Hier liegt der Schnitt im Dax bei 1,8, im MDax bei 1,9 und im SDax bei 1,6 KPIs pro Plan. Im Dax hat der Aktienkurs häufig einen doppelten Einfluss. Obwohl die Aktienkursperformance häufig bereits über die Auswahl des LTI Vehikels relevant ist, nutzen 48 % der Unternehmen das KPI des (relativen) Aktienkurses zusätzlich, um zum Beispiel die Anzahl der am Ende zugeteilten Aktien zu variieren. Noch häufiger findet sich die Kennzahl des (relativen) Total Shareholder Return, der mit rund 55 % in mehr als der Hälfte der Dax-Konzerne als KPI eingesetzt wird. Weitere Kennzahlen mit je 34 % sind verschiedene Gewinn- und Renditezahlen. Im MDax zeichnet sich ein ähnliches Bild, wobei im Index bei mittelgroßen Werten weitere andere quantitative KPIs (41 %) genutzt werden. Im SDax verlagern sich die KPI stärker in Richtung Gewinnzahlen (38 %).

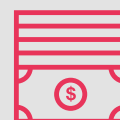
Die Performanceperiode des LTI schwankt zwischen den Indizes nur gering. So läuft eine mehrjährige variable Vergütung im Dax mit durchschnittlich etwa 3,5 Jahren am längsten. Im MDax hat der LTI eine Dauer von 3,4 und im SDax von 3,3 Jahren.

Wie bei den STIs weisen die LTIs Auszahlungs- wie auch Zielerreichungs-Caps auf. Keines der erfassten Vergütungssysteme im Dax ist dabei ohne ein Cap ausgestaltet. Im MDax und SDax haben mit 18 % und 38 % deutlich mehr Unternehmen auf einen Cap verzichtet. Auch hier liegt der Cap oftmals zwischen 150 % und 200 %. Anzumerken ist an dieser Stelle jedoch, dass einige Unternehmen bei marktbasierenden Vehikeln (mit systemischem Bezug auf Aktienkurs), lediglich die Zielerreichung der zusätzlichen KPI begrenzen, nicht jedoch den Aktienkurs. Wird der Aktienkurs bei eben solchen Vehikeln doch begrenzt, liegt diese Grenze meist zwischen 200 % und 300 %.

4 Gesamtvergütung

Zusätzlich zu der Begrenzung der Auszahlung einzelner variabler Vergütungselemente legen etwa 25 % aller Unternehmen der Dax-Familie einen Gesamtvergütungs-Cap für die Vorstandsmitglieder fest. Dieser unterscheidet oft zwischen Vorstandsvorsitz und weiteren Vorstandsmitgliedern und bezieht sich auf ein Vielfaches der Grundvergütung oder der Zielvergütung. Auch beziehen manche Unternehmen die betriebliche Altersversorgung und weitere Nebenleistungen mit ein, wieder andere schließen diese aus und begrenzen lediglich die Direktvergütung.

Unabhängig von diesen Unterschieden liegt das Multiple für den Dax im Durchschnitt bei 2,15 für den Vorsitz und 2,13 für weitere Vorstandsmitglieder. Für den MDax liegt es mit 1,7 für Vorsitz und weitere Mitglieder etwas niedriger. Im SDax werden Gesamt-Caps nur selten verwendet bzw. berichtet. Daher ist der Ausweis einer entsprechenden Statistik nicht möglich.



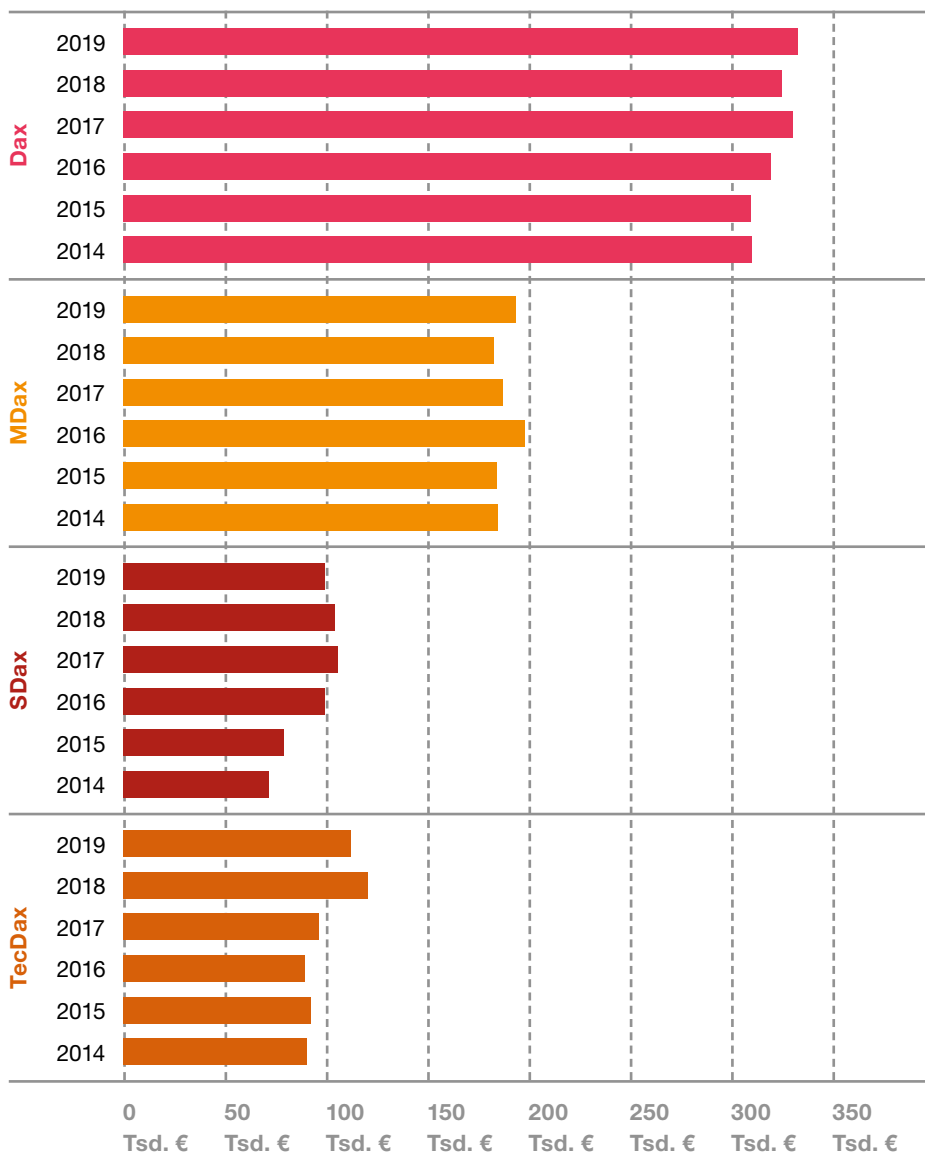
Der LTI ist inzwischen ein fester Bestandteil in fast jeder Vorstandsvergütung geworden.

E Aufsichtsratsvergütung

Trotz größtenteils rückläufiger Vorstandsvergütung kann sowohl im Dax als auch MDax erneut einen Anstieg in der Aufsichtsratsvergütung verzeichnet werden. Dies liegt unter anderem an den seit Jahren steigenden Anforderungen an die Arbeit des Aufsichtsrats – gerade in großen Unternehmen mit komplexeren Geschäftsmodellen. Für einen Dax-Vorsitz steigt der Median der Gesamtvergütung leicht auf 334.000 Euro und für den MDax-Vorsitz deutlich auf 194.600 Euro. Gleichzeitig sinkt die Vergütung im SDax zum Vorjahr auf 100.000 Euro. Der Aufsichtsratsvorsitzende eines Dax-Unternehmens verdient somit im Median das 1,7-fache eines MDax-Aufsichtsratsvorsitzenden und ca. das 3,3-fache eines SDax-Aufsichtsratsvorsitzenden.

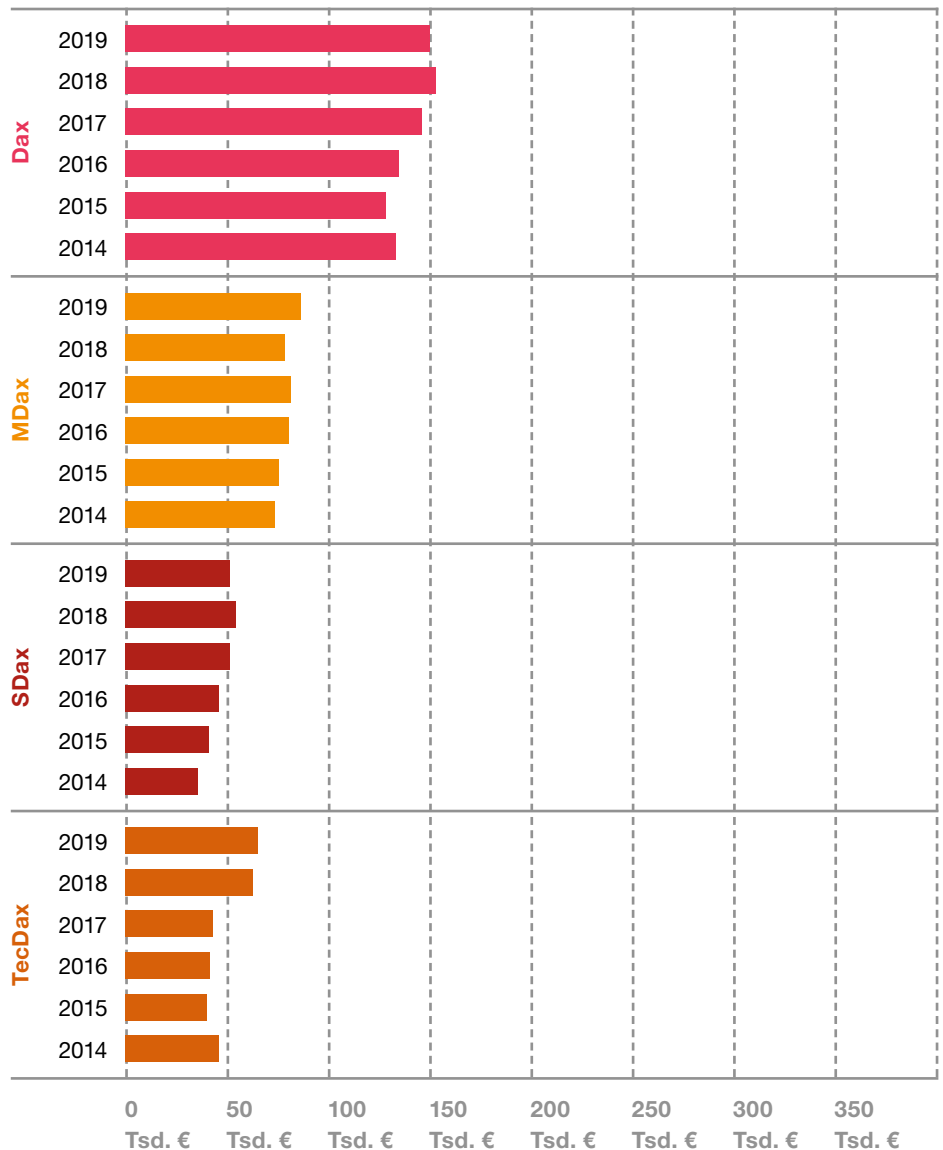
Mit Blick auf die Gesamtvergütung der ordentlichen Aufsichtsratsmitglieder ist zu erkennen, dass die Bezüge im Jahr 2019 im Dax und SDax leicht rückläufig sind. Die Gesamtvergütung von Aufsichtsratsmitgliedern des MDax steigt hingegen deutlich. Aufsichtsratsmitglieder im Dax verdienen im Median 149.000 Euro und verglichen zu Aufsichtsratsmitgliedern im MDax (86.225 Euro) das 1,7-fache und im Vergleich zum SDax (50.000 Euro) das ca. 3-fache.

Abb. 7 Median der Gesamtvergütung Aufsichtsratsvorsitz



Der Prüfungsausschuss erhält durch die gesetzliche Betonung in § 107 AktG eine hervorgehobene Stellung innerhalb der Selbstorganisation des Aufsichtsrats. Das Gesetz zählt dabei neben den möglichen Aufgaben des Aufsichtsrats die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung. Bei Letzterer stehen insbesondere die Auswahl und die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und die vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen im Fokus. Zu sehen ist die hohe Bedeutung des Prüfungsausschusses auch an der mehrheitlichen Einrichtung in Unternehmen. Über alle Indizes hinweg findet man den Prüfungsausschuss in fast jedem Unternehmen. Dies spiegelt nochmals die Bedeutung dieses Ausschusses wider, was sich auch in der Vergütung zeigt. So werden Prüfungsausschussvorsitzende im Median über alle Indizes deutlich höher vergütet als ein ordentliches Aufsichtsratsmitglied (106.700 Euro zu 85.180 Euro). Diese gehobene Stellung kann zudem daran erkannt werden, dass der Prüfungsausschussvorsitzende im Vergleich zum stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden im Median nur eine leicht geringere Vergütung (106.700 Euro zu 116.000 Euro) bezieht. Im MDax verdient der Prüfungsausschussvorsitzende im Median sogar etwas mehr als der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende (127.500 Euro zu 126.750 Euro).

Abb. 8 Median der Gesamtvergütung Weitere Aufsichtsratsmitglieder



Die Übernahme der Verantwortung im Prüfungsausschuss bleibt ein entscheidender Faktor für die Höhe der individuellen AR-Vergütung.

Insgesamt setzt sich die Vergütung im Aufsichtsrat aus der Festvergütung, Vergütungen für Ausschusstätigkeiten sowie Sitzungsgelder zusammen. Immer seltener sind variable Vergütungsbestandteile zu finden. Vergütungselemente, die abhängig von der Performance des Unternehmens sind, werden vom Gesetzgeber sowie den Experten kritisch gesehen, da der Aufsichtsrat im Hinblick auf den Vorstand eine kontrollierende Funktion besitzt. Eine gleichlaufende Steuerung mit den Interessen des Vorstandes durch eine variable Vergütung kann diese Kontrollfunktion beeinflussen.

So wenden jeweils weniger als ein Fünftel der Unternehmen der einzelnen Indizes eine variable Vergütung für Ihren Aufsichtsrat an. Der Auszahlungsbetrag dieser variablen Komponente lag im Dax im Jahr 2019 im Median bei 90.000 Euro. Das entspricht 38 % der Gesamtvergütung für diese Aufsichtsratsmitglieder. Im MDax waren es durchschnittlich 26.250 Euro und im SDax 21.625 Euro. Das entspricht jeweils 31 % der Gesamtvergütung.

1 Geschlechterquote

Vor ca. fünf Jahren trat das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) in Kraft. Vor 2015 war der Frauenanteil in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen von freiwilliger Selbstverpflichtungen bestimmt und führte nicht zum gewünschten Ergebnis. Seit 2017 steigt der Frauenanteil im Aufsichtsrat deutlich. Zum 31. Dezember 2019 liegt der Anteil der Frauen über alle Indizes für den gesamten Aufsichtsrat bei knapp 30 %. Bei der Position des Vorsitzes hingegen ist der Anteil für die Größenindizes weiterhin deutlich unterhalb der 10 %.

Auf Ebene der Vorstände gilt immer noch: Je kleiner das Unternehmen, desto geringer ist tendenziell der Frauenanteil. Beim DAX liegt der Frauenanteil zum 31. Dezember 2019 bei 15 %, im MDax und SDax bei lediglich 9 % bzw. 5 %. Für die Position des CEO ist das Bild noch eindeutiger. Dort liegt die Geschlechterquote für keinen der Indizes oberhalb von 3 %.

Details zu den Analysen können Sie in unserer dynamischen Onlinestudie unter dem Reiter „Geschlechterverteilung in Vorstand und Aufsichtsrat“ einsehen.



Die Frauenquote im Aufsichtsrat hat dazu geführt, dass heute knapp 30 % der Mitglieder weiblich sind. Im Vorstand ist es bis dahin noch ein langer Weg.

F Regulatorik

Vorstände und Aufsichtsräte börsennotierter Gesellschaften müssen die regulatorischen Neuerungen hinsichtlich der Vorstandsvergütung im Blick haben. Denn sowohl das Gesetz zur Umsetzung der zweiten EU-Aktionärs-rechterichtlinie (ARUG II) als auch der Deutsche Corporate Governance Kodex 2020 (DCGK) enthalten dazu zahlreiche neue Anforderungen.

Nach den durch das ARUG II eingeführten neuen aktienrechtlichen Regeln muss der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft künftig ein klares, verständliches Vergütungssystem für den Vorstand beschließen. Das System muss gesetzlich vorgegebene Mindestangaben enthalten, beispielsweise zu den vorhandenen Vergütungsbestandteilen sowie zum Beitrag der Vergütung zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Auch muss der Aufsichtsrat eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festlegen. Eine solche Obergrenze wurde bislang vom Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlen, künftig ist sie gesetzlich verpflichtend. Wie sie ausgestaltet wird, überlässt der Gesetzgeber dem Aufsichtsrat. So kann entweder eine Maximalvergütung für den Gesamt-vorstand festgelegt werden oder einzelne Obergrenzen pro Vorstandsmitglied. Die Hauptversammlung erhält das Recht, die Maximalvergütung herabzusetzen.

An diese Regelungen knüpft der DCGK mit neuen Empfehlungen zur Vorstandsvergütung an. Danach soll unter anderem die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen. Darüber hinaus sollen die variablen Vergütungsbestandteile des Vorstandsmitglieds – unter Berücksichtigung der Steuerbelastung – überwiegend in Aktien angelegt oder dem Mitglied direkt aktienbasiert gewährt werden.

Weitere neue DCGK-Empfehlungen zur Vorstandsvergütung:

- Leistungskriterien sollen nicht nachträglich festgelegt werden und sich vor allem an strategischen Zielen orientieren.
- Die Zusammensetzung der Peergroup, die der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung heranzieht, soll offengelegt werden.
- Für begründete Fälle sollen Rückforderungs-Klauseln (sog. Clawback) eingeführt werden.

Der Gesetzgeber hat mit dem ARUG II en passant eine weitere wichtige Änderung vorgenommen: Bislang war im Aktiengesetz geregelt, dass die Vergütungsstruktur bei börsennotierten Gesellschaften auf eine „nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten“ ist. Diese Regelung wurde überwiegend so verstanden, dass es dabei um die langfristige Entwicklung geht, die auch rein finanziell betrachtet werden kann. Der Gesetzgeber hat jetzt klargestellt, dass der Aufsichtsrat auch auf soziale und ökologische Gesichtspunkte abstellende Vergütungsanreize setzen muss.

Gemäß der Übergangsvorschriften zum ARUG II muss das Vergütungssystem nach den neuen Vorgaben bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, vom Aufsichtsrat beschlossen werden. Dies passt regelmäßig auch zur Erstanwendung des neuen DCGK, die vom Zeitpunkt der Abgabe der Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG abhängt.

Das ARUG II enthält außerdem neue Regelungen zum sogenannten „Say on pay“. Die Hauptversammlung beschließt künftig bei jeder wesentlichen Änderung über das Vergütungssystem für den Vorstand (und den Aufsichtsrat), mindestens jedoch alle vier Jahre. Das Votum der Hauptversammlung ist verpflichtend durchzuführen, hat jedoch nur beratenden Charakter. Auch dieses Votum muss erstmals bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, abgegeben werden.

Schließlich wird auch die Vergütungs-Berichterstattung neu geregelt. So ist erstmals für Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2020 beginnen, ein detaillierter Vergütungsbericht nach Aktiengesetz zu veröffentlichen. Dieser löst die bisherigen Angaben nach HGB ab und muss diverse Mindestangaben enthalten, deren Darstellung durch unverbindliche Leitlinien der EU-Kommission weiter konkretisiert werden wird. Angesichts dieser Neuregelungen entfallen künftig die bisher im DCGK empfohlenen Mustertabellen zur Vorstandsvergütung.

Ihre Ansprechpartner



Petra Raspels
PwC GmbH WPG
Moskauer Straße 19
40227 Düsseldorf
Tel.: +49 211 981-7680
petra.raspels@pwc.com



Axel Schütte
PwC GmbH WPG
Friedrich-Ebert-Anlage 35–37
60327 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 9585-3791
axel.schuette@pwc.com



Johannes Reich
PwC GmbH WPG
Friedrich-Ebert-Anlage 35–37
60327 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 9585-3667
johannes.reich@pwc.com

Über PwC

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expertennetzwerks in 157 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC. Fast 12.000 engagierte Menschen an 21 Standorten. 2,3 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

Impressum

Vergütungsstudie 2020

Herausgegeben von der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Von Petra Raspels, Axel Schütte, Johannes Reich und Martin Kaspar

Oktober 2020, 24 Seiten, 8 Abbildungen, Softcover

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Medien sind ohne Zustimmung des Herausgebers nicht gestattet.

Die Inhalte dieser Publikation sind zur Information unserer Mandanten bestimmt. Sie entsprechen dem Kenntnisstand der Autoren zum Zeitpunkt der Veröffentlichung. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die in der Publikation angegebenen Quellen zurück oder wenden sich an die genannten Ansprechpartner. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder. In den Grafiken kann es zu Rundungsdifferenzen kommen.

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bekennt sich zu den PwC- Ethikgrundsätzen (zugänglich in deutscher Sprache über www.pwc.de/de/ethikcode) und zu den Zehn Prinzipien des UN Global Compact (zugänglich in deutscher und englischer Sprache über www.globalcompact.de).

© Oktober 2020 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.
„PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.

