

Publizität der Vorstandsvergütung

Auswertung der Geschäftsberichte von DAX 30- und MDAX 50-Unternehmen über die dort dargestellten Wirkungsmechanismen und herangezogenen Parameter

im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung

Reiner Rang
Breniger Str. 7
50969 Köln

April 2005

Inhaltsverzeichnis

1	Abbildungsverzeichnis	3
2	Abkürzungsverzeichnis	4
3	Einführung	5
4	Vorstandsvergütung	5
4.1	Die Vorgehensweise	5
4.2	Vergütungssysteme	6
4.3	Festgehalt	8
4.4	Leistungsbeiträge als Basis variabler Vergütung	8
4.5	Variable Vergütung	9
Tantiemen	9	
Bonuskonzepte	9	
Wertorientierte Vergütungssysteme	10	
Optionspläne	11	
4.6	Nebenleistungen	12
5	Die Ergebnisse	13
5.1	Zusammenfassung	13
5.2	Festgehalt	13
5.3	Variable Vergütungen - Tantiemen- und Bonussysteme	14
5.4	Wertorientierte Vergütungskonzepte	17
5.5	Eigeninvestment	19
5.6	Hürden oder Ziele	21
5.7	Sonstige Vergütungsbestandteile	23
6	Besonderheiten	25
7	Literatur	26
8	Anhang	27

1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die untersuchten Geschäftsberichte	6
Abbildung 2: Vergütungskomponenten	8
Abbildung 3: Wertorientierte Vergütungssysteme	10
Abbildung 4: Geschäftsberichte mit Angaben zum Festgehalt	14
Abbildung 5: Geschäftsberichte mit Angaben zu Bezugsgrößen der variablen Vergütung	14
Abbildung 6: Variable Vergütung und die genannten Bezugsgrößen (DAX 30).....	15
Abbildung 7: Variable Vergütung und die genannten Bezugsgrößen (MDAX).....	17
Abbildung 8: Anzahl Geschäftsberichtsangaben zu aktienorientierter Vergütung	18
Abbildung 9: Anzahl Unternehmen mit und ohne aktienorientierter Vergütung	18
Abbildung 10: Unternehmen ohne aktienorientierte Vergütung	18
Abbildung 11: Unternehmen mit aktienorientierter Vergütung	19
Abbildung 12: Geschäftsberichte mit oder ohne Angaben zum Eigeninvestment.....	19
Abbildung 13: Geschäftsberichte mit Angaben zur Art und/oder Höhe des Eigeninvestments.....	20
Abbildung 14: Hürden und Einflussgrößen aktienorientierter Vergütung (DAX 30)....	22
Abbildung 15: Hürden und Einflussgrößen aktienorientierter Vergütung (MDAX).....	22
Abbildung 16: Berichte mit Angaben zu sonstigen Bezügen.....	23
Abbildung 17: Übersicht der angegebenen sonstigen Vergütungsbestandteile	23
Abbildung 18: Übersicht der angegebenen sonstigen Vergütungsbestandteile MDAX	24
Abbildung 19: Pensionszusagen.....	24

2 Abkürzungsverzeichnis

AOP	Aktienoptionsplan
AR	Aufsichtsrat
bzw.	beziehungsweise
CAP	Gewinnbegrenzung bei Optionsplänen
DCGK	Deutscher Corporate Governance Kodex
ebd.	ebenda
EBIT	Earnings before interest and tax
EBITDA	Earnings before interest, tax, depreciation and amortization
EK-Rendite	Eigenkapitalrendite
EPS	Earnings per share
EVA	Economic value added
Hrsg.	Herausgeber
IFRS	International Financial Reporting Standards (Internationale Rechnungslegungsgrundsätze)
LTIP	Long-Term-Incentive-Plan
p.a.	per annum
ROCE	Return on capital employed
RSU	Restricted Stock Unit (Virtuelle Aktie, Phantom Stock)
S.	Seite
SAR	Stock Appreciation Rights (Virtuelle Option)
u.a.	und andere
US-GAAP	United States Generally Accepted Accounting Principles (Rechungslegungsgrundsätze der Vereinigten Staaten von Amerika)
vgl.	vergleiche

3 Einführung

Die folgende Arbeit untersucht die in veröffentlichten Geschäftsberichten der DAX 30 und MDAX Unternehmen zum Thema Vorstandsvergütung zur Verfügung gestellten Informationen. Untersucht wurde die Darstellung der verwendeten Systeme der Vorstandsvergütung, insbesondere ob Angaben zu den Wirkungsmechanismen und den verwendeten Parametern gemacht werden. Die vorliegende Arbeit ist in erster Linie eine Materialzusammenstellung und trifft keine Wertung zu den Darstellungen und Systemen.

4 Vorstandsvergütung

4.1 Die Vorgehensweise

Im ersten Schritt wurden die untersuchten Unternehmen anhand ihrer Zugehörigkeit zu den relevanten Börsenindizes identifiziert. Folgende Übersicht zeigt die am 24.02.2005 zum DAX 30 und zum MDAX zugehörigen Unternehmen. Die im Internet bis zum 22.04.2005 veröffentlichten jeweils aktuellen Geschäftsberichte bildeten die Grundlage der Untersuchung.

Diese wurden anhand eines im Folgenden vorgestellten Rasters gesichtet. Die Ergebnisse der Sichtung werden im Hauptteil kurz und tabellarisch und im Anhang für jedes Unternehmen einzeln ausführlicher dargestellt.

Ordnungsnummer	Unternehmen	Index	Ordnungsnummer	Unternehmen	Index
1	ADIDAS-SALOMON AG O.N.	DAX 30	41	DEUTSCHE EUROSHOP AG O.N.	MDAX
2	ALLIANZ AG VNA O.N.	DAX 30	42	DEUTSCHE POSTBANK AG	MDAX
3	ALTANA AG O.N.	DAX 30	43	DOUGLAS HOLDING O.N.	MDAX
4	BASF AG O.N.	DAX 30	44	EUROP.AERON.DEF.+SP. EADS	MDAX
5	BAY.HYPO-VEREINSBK.O.N.	DAX 30	45	FIELMANN AG O.N.‡	MDAX
6	BAY.MOTOREN WERKE AG ST	DAX 30	46	FRAPORT AG FFM.AIRPORT	MDAX
7	BAYER AG O.N.	DAX 30	47	FRESENIUS AG VZ.O.ST O.N.	MDAX
8	COMMERZBANK AG O.N.	DAX 30	48	HANN.RUECKVER.AG NA O.N.	MDAX
9	CONTINENTAL AG O.N.	DAX 30	49	HEIDELBERG.DRUCKMA.O.N.	MDAX
10	DAIMLERCHRYSLER AG NA O.N	DAX 30	50	HEIDELBERGCEMENT AG O.N.	MDAX
11	DEUTSCHE BANK AG NA O.N.	DAX 30	51	HOCHTIEF AG	MDAX
12	DEUTSCHE BOERSE NA O.N.	DAX 30	52	HUGO BOSS AG VZO O.N.	MDAX
13	DEUTSCHE POST AG NA O.N.	DAX 30	53	HYP REAL ESTATE HLDG ST	MDAX
14	DT.TELEKOM AG NA	DAX 30	54	IKB DT.INDUSTRIEBANK O.N.	MDAX
15	E.ON AG O.N.	DAX 30	55	IVG IMMOBILIEN AG O.N.	MDAX
16	FRESEN.MED.CARE AG O.N.	DAX 30	56	IWKA AG O.N.	MDAX
17	HENKEL KGAA VZO O.N.	DAX 30	57	K+S AG O.N.	MDAX
18	INFINEON TECH.AG NA O.N.	DAX 30	58	KARSTADT QUELLE AG O.N.	MDAX
19	LINDE AG O.N.	DAX 30	59	KRONES AG O.N.	MDAX
20	LUFTHANSA AG VNA O.N.	DAX 30	60	LEONI AG NA O.N.	MDAX
21	MAN AG ST O.N.	DAX 30	61	MEDION AG O.N.	MDAX
22	METRO AG ST O.N.	DAX 30	62	MERCK KGAA O.N.	MDAX
23	MUENCH.RUECKVERS.VNA O.N.	DAX 30	63	MG TECHNOLOGIES AG	MDAX
24	RWE AG ST O.N.	DAX 30	64	MLP AG	MDAX
25	SAP AG ST O.N.	DAX 30	65	MPC MUENCH.PET.CAP.O.N.	MDAX
26	SCHERING AG O.N.	DAX 30	66	NORDDT.AFFINERIE O.N.	MDAX
27	SIEMENS AG NA	DAX 30	67	PROSIEBENSAT.1 O.N.VZO	MDAX
28	THYSSENKRUPP AG O.N.	DAX 30	68	PUMA AG	MDAX
29	TUI AG O.N.	DAX 30	69	RHEINMETALL AG VZ.	MDAX
30	VOLKSWAGEN AG ST O.N.	DAX 30	70	RHOEN-KLINIKUM VZO O.N.‡	MDAX
31	AAREAL BANK AG	MDAX	71	SALZGITTER AG O.N.	MDAX
32	AMB GENERALI HOLDING AG	MDAX	72	SCHWARZ PHARMA AG O.N.	MDAX
33	AWD HOLDING AG O.N.	MDAX	73	SGL CARBON AG O.N.	MDAX
34	BEIERSDORF AG O.N.	MDAX	74	STADA ARZNEIMITT.VNA O.N.	MDAX
35	BERU AG O.N.	MDAX	75	SUEDZUCKER MA./OCHS. O.N.	MDAX
36	BILFINGER BERGER AG	MDAX	76	TECHEM O.N.	MDAX
37	CELESIO AG O.N.	MDAX	77	THIEL LOGISTIK AG	MDAX
38	COMDIRECT BANK AG	MDAX	78	VOSSLOH AG O.N.	MDAX
39	DEGUSSA AG O.N.	MDAX	79	WCM BET.-U.G. O.N.	MDAX
40	DEPFA BANK PLC	MDAX	80	WINCOR NIXDORF O.N.	MDAX

‡: Zum Stichtag 22.04. 2005 nur Geschäftsbericht vom Geschäftsjahr 2003 verfügbar.

Abbildung 1: Die untersuchten Geschäftsberichte

Durch die Wahl des Stichtags am 22.04. konnten, bis auf die Unternehmen Fielmann und Rhön-Klinikum, alle aktuellen Geschäftsberichte (2003/2004 oder 2004) einbezogen werden.

4.2 Vergütungssysteme

In der vorliegenden Arbeit wird zwischen festen und variablen Vergütungssystemen unterschieden. Feste (bzw. fixe) Vergütungssysteme sehen eine fixe Entlohnung pro Zeiteinheit vor. Die vermehrte Einführung von variablen Vergütungssystemen im Angestelltenbereich insbesondere für Führungskräfte ist im deutschsprachigen Raum eine relativ neue Entwicklung. Zwar waren variable Elemente wie Tantiemen und

Gratifikationen nicht unbekannt, ihre Gewährung war jedoch eher eine Frage des Ermessens als der systematischen Erreichung von vereinbarten Zielen.¹

Die zunehmende Verbreitung variabler Vergütungselemente in der Führungskräftevergütung hat ihren Ursprung in einer fortschreitenden Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen und der stärkeren Durchsetzung des Wertmanagements (Shareholder Value Management). Mit dieser strategischen Neuorientierung der Unternehmensführung vieler großer Aktiengesellschaften wurde die Konzentration der Unternehmensführung auf eine Wertsteigerung des Unternehmens gefordert. Um dies zu erreichen, wurde und wird empfohlen, Vergütungselemente von Vorständen mit der erzielten Wertsteigerung zu verknüpfen.²

Um der Untersuchung einen Rahmen zu geben werden die Vergütungselemente von Vorständen zunächst, wie von v. Eckardstein³ vorgeschlagen, hinsichtlich ihres Ansatzes unterschieden (siehe folgende Abbildung).

Der traditionelle Ansatz steht für Entlohnungssysteme, die sehr unternehmensspezifisch und auf Grund von Einzelfallentscheidungen zustande gekommen sind. Das jeweilige Ergebnis richtet sich nicht an explizit formulierten Zielen aus.

Der leistungs- und erfolgsorientierte Ansatz basiert auf einer Differenzierung der Gesamtvergütung. Die Leistung bzw. der Erfolgsbeitrag der Führungskraft wird hier in systematischer Weise erfasst und auf der Basis von eingeführten Systemen nachvollziehbar „belohnt“.

Auch der wertorientierte Ansatz ist ein leistungs- und erfolgsorientierter Ansatz. Bei der Bemessung des Erfolgsbeitrags der Führungskraft steht aber der Beitrag zur Entwicklung des Unternehmenswertes im Vordergrund. Außerdem stehen bei wertorientierten Ansätzen oft langfristige Vergütungsprogramme im Vordergrund.

¹ vgl. v. Eckardstein, D: Variable Vergütung für Führungskräfte als Instrument der Unternehmensführung, in: v. Eckardstein, D. (Hrsg.): Handbuch variable Vergütung für Führungskräfte, München 2001, S. 1 - 2.

² vgl. ebd. S. 3 - 4. Auch der Deutsche Corporate Governance Kodex sieht in Punkt 4.2.3 Satz 2 „Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter“ als Empfehlung für die Vorstandsvergütung vor.

³ v. Eckardstein, D: Variable Vergütung für Führungskräfte als Instrument der Unternehmensführung, in: v. Eckardstein, D. (Hrsg.): Handbuch variable Vergütung für Führungskräfte, München 2001, S. 1 - 25.

Ansatz		Traditioneller Ansatz	Leistungs- und erfolgsorientierter Ansatz	Wertorientierter Ansatz
Vergütungskomponente und Zeitbezug				
Gehalt		Festgehalt ohne Systembezug	systemgestütztes Festgehalt	
Variable Vergütungskomponente	Jahresperiode	eventuell Tantieme	Bonus (leistungs- und/oder erfolgsorientiert)	Bonus nach Beitrag zur Wertschaffung
	Mehrjahresperiode	-	-	Langfristiger Anreizplan nach Unternehmenswertsteigerung
Nebenleistungen		Unterschiedliche, nicht verknüpfte Einzelleistungen	Unterschiedliche Einzelleistungen, teilweise systemgestützt (Cafeteria-System)	Einzelleistungen, eher systemgestützt (Cafeteria-System)

Quelle: v. Eckardstein, D.: Variable Vergütung für Führungskräfte als Instrument der Unternehmensführung, in: v. Eckardstein, D. (Hrsg.): Handbuch variable Vergütung für Führungskräfte, München 2001, S. 5.

Abbildung 2: Vergütungskomponenten

4.3 Festgehalt

Bei der Ermittlung der Festgehälter wird zwischen dem (traditionellen) Festgehalt ohne Systembezug und einem systemgestützten Festgehalt unterschieden. Bei einer systemgestützten Stellenbewertung bedienen sich die Unternehmen (und deren Aufsichtsräte) Bewertungsschemata, die beispielsweise von international tätigen Vergütungsberatungsinstitutionen angeboten werden. Diese Schemata vermitteln nach innen Gerechtigkeit und nach außen Vergleichbarkeit.

In der vorliegenden Untersuchung werden Festgehälter dann als systemgestützt eingruppiert, wenn es Aussagen zur Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen, unternehmens- oder branchenüblichen Gepflogenheiten gibt.

Traditionell ermittelte Festgehälter entsprechen in der Regel der jeweiligen aktuellen Verhandlungs- und Marktmacht der Akteure auf beiden Seiten des Verhandlungstisches. Oft bestehen keine internen oder externen Vergleichsstrukturen, die als Rahmen bei der Bestimmung des Festgehaltes dienen.

4.4 Leistungsbeiträge als Basis variabler Vergütung

Während bei der Bemessung von Leistungsbeiträgen zur variablen Vergütung bei operativen Kräften (z.B. Akkordarbeitern) großer Wert darauf gelegt wird, dass nur

belohnt wird, was auch vom gemessenen Arbeitnehmer beeinflussbar ist, fällt dies bei Führungskräften naturgemäß schwerer. Insbesondere bei strategischen Zielvorgaben eine genaue Zielerreichung zu ermitteln, erscheint schwierig. Aber auch bei der Koppelung von variablen Vergütungsbestandteilen an Umsätze, Deckungsbeiträge oder Gewinne ist der Beitrag der einzelnen Führungskraft schwer zu errechnen. Dies gilt auch für aktienkursbezogene Messgrößen. Dennoch wird empfohlen auch diese schwer messbaren Größen zum Bestandteil (bzw. zur Bezugsgröße) zu machen, da deren ausdrückliche Honorierung die Anstrengungen der Führungskraft fokussieren soll. Diese wirken dann aber eher indirekt, denn je „... geringer ... die Beeinflussbarkeit, desto geringer ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Führungskraft unmittelbar für diese Größe einsetzt.“⁴

4.5 Variable Vergütung

Tantiemen

Im traditionellen Ansatz finden sich verschiedentlich Tantiemen oder anders bezeichnete variable Vergütungskomponenten. Typisch hierfür ist, dass auf sie entweder kein Anspruch besteht (freiwillige Entscheidung des Eigners oder des Aufsichtsrats) oder bei Bestehen eines Anspruchs, die Ermittlung der Höhe in das Ermessen der zuständigen Entscheider gestellt ist. Wird eine Tantieme gezahlt, weist sie einen jährlichen Bezug auf und drückt eine Anerkennung für Verhalten und Ergebnisse aus.

Bonuskonzepte

Im Unterschied zu Tantiemen sind Bonuskonzepte durch im Voraus festgelegte Mess- und Bezugsgrößen definiert. Zwischen dem ausgezahlten Bonus und der Bezugsgröße besteht ein ebenfalls festgelegter Zusammenhang. Bonussysteme beziehen sich meist auf jährliche (Erfolgs-)Werte, die in der Vergangenheit liegen. Erfolgsgrößen mit Mehrjahresbezug sind untypisch. Möglich ist auch eine Verknüpfung mit wertorientierten variablen Komponenten (z.B. Aktienoptionen, Wertsteigerungsrechte), die einem Begünstigten zugewiesen werden. Die Anzahl der zu erzielenden Boni ist vom Ausmaß des individuellen Beitrags (und der Erreichung der vereinbarten Ziele) abhängig. Erreicht dann der zugrunde liegende Plan, der auf Wertsteigerung be-

⁴ ebd. S. 10.

ruht, nicht die vorgesehene Hürde, wird die persönliche Leistung allerdings nicht honoriert.

In der Untersuchung tauchte das praktische Problem auf, dass viele Berichte ihre hier theoretisch als Bonuskonzepte bezeichneten variablen Vergütungssysteme als Tantiemen oder Tantiemenregelung bezeichneten. In der Untersuchung wurde dann der so gewählten Bezeichnung gefolgt, da der Schwerpunkt der Untersuchung mehr auf der Identifikation der gewählten Parameter als auf der typologischen Einordnung der Systeme bestand.

Wertorientierte Vergütungssysteme

Es gibt zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten für wertorientierte Vergütungskonzepte, die sich auf zwei Grundtypen zurückführen lassen: Aktienkursbezogene Konzepte und Konzepte auf Basis von Wertgrößen des Rechnungswesens.

Aktienkursbezogene Konzepte lassen sich noch in solche Konzepte aufteilen, die zum Bezug von echten Aktien (oder Optionen) berechtigen, oder solchen, die den Gegenwert der Veränderung als Zusatzeinkommen an den Berechtigten ausschütten (Virtuelle Aktien oder Optionen).

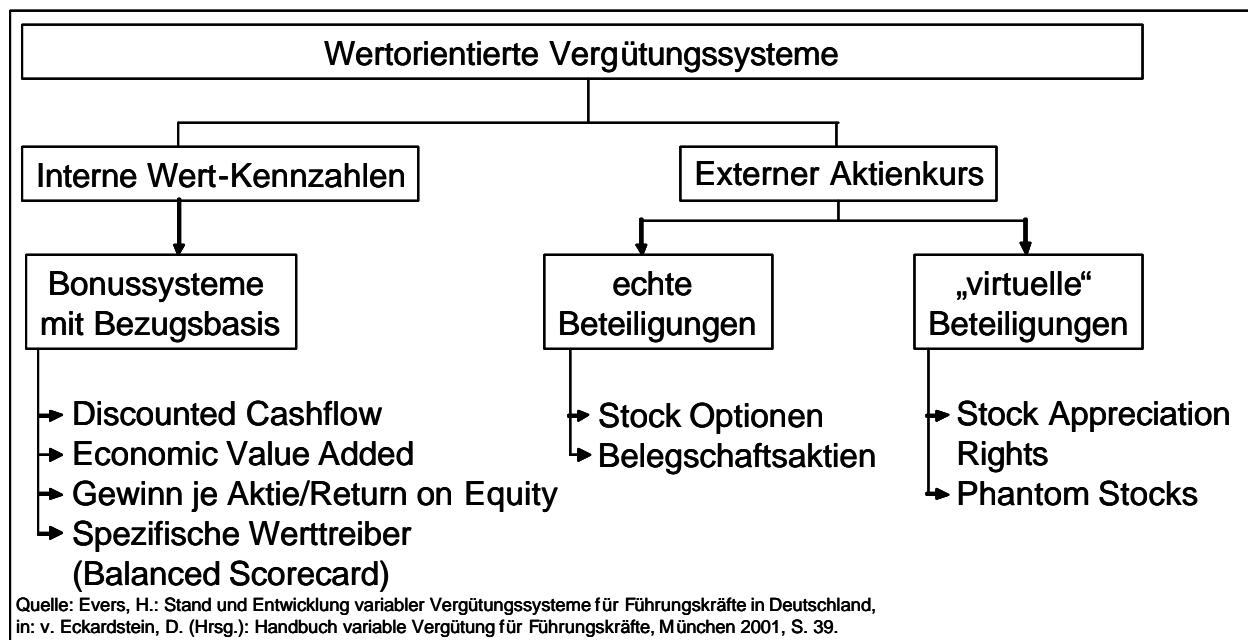


Abbildung 3: Wertorientierte Vergütungssysteme

Konzepte auf Basis von Wertgrößen des Rechnungswesens kommen immer dann in Betracht, wenn keine Aktien(-kurse) verfügbar sind oder neben den Aktienkursen weitere Wertsteigerungen im Unternehmen belohnt werden sollen.

Beide Konzepte erlauben eine Ausgestaltung des Vergütungskonzeptes mit oder ohne eigenes Investment der Führungskraft.

In der Untersuchung wurden die wertorientierten Vergütungssysteme, die auf internen Wert-Kennzahlen beruhen, immer im Bereich der Tantiemen- oder Bonusregeln erläutert und die aktienkursbasierten Systeme unter dem Schlagwort Optionspläne.

Optionspläne

Im Rahmen eines typischen (Aktien-)Optionsplans⁵ erhält das Vorstandsmitglied das Recht, innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine festgelegte Anzahl von Aktien des Unternehmens zu einem vorher festgelegten Kurs zu kaufen. Den Kurs, der zum Zeitpunkt der Erteilung der Option ermittelt wird, nennt man Basiskurs. Liegt der Kurs zum Zeitpunkt der Ausübung der Option (Ausübungskurs) über dem Basiskurs, wird das Vorstandsmitglied Aktien kaufen, da sich ein Gewinn in Höhe der Differenz von Ausübung- und Basiskurs erzielen lässt. Liegt der Ausübungskurs unter dem Basiskurs, wird es die Option verfallen lassen.

Alle untersuchten Geschäftsberichte mit Angaben zu Aktienoptionsplänen, sehen für die gewährten Optionen eine Ausübungssperre von zwei bis drei Jahren vor. Meist muss der Aktienkurs in dieser Zeit bestimmte Hürden überwinden. So müssen sie mindestens ein vorher festgelegtes Kursziel erreicht haben und/oder einen Vergleichsindex schlagen. Nur wenn die Hürden erreicht werden, kann die Option ausgeübt werden.

Die Wirkungsweise von aktienorientierten Entlohnungssystemen kann durch „virtuelle Aktien“ (Phantom Stocks) oder „virtuelle Optionen“ (Stock Appreciation Rights) nachgebildet werden.⁶ Die Pläne sind von den Ausübungsbedingungen genauso gestaltet wie Pläne, die auf „echten“ Aktien oder Optionen beruhen. Es erfolgt jedoch keine Bedienung in Aktien, sondern die Auszahlung des Betrages der Differenz zwischen Basis- und Ausübungskurs. Der Liquiditätsabfluss im Unternehmen wird dann als Personalaufwand behandelt. Dieses Verfahren erspart den Unternehmen die Bereitstellung von genehmigtem Kapital oder den Kauf eigener Aktien zur Bedienung der Pläne.

⁵ Vgl. zur Beschreibung von Optionsplänen z.B.: Harrer, H.: Mitarbeiterbeteiligungen und Stock-Option-Pläne, S. 5 - 8

⁶ Vgl ebd. S. 7 - 8.

Für die Untersuchung spielte es keine Rolle, ob die Vergütung in „echten“ oder „virtuellen Aktien erfolgte. Aus der Sicht der Untersuchung ist es wichtig zu wissen, ob Kriterien für die Verteilung der Anzahl der Aktien (oder Optionen) an die Vorstandsmitglieder genannt werden. Ist die Entlohnung in Aktien Bestandteil der variablen Vergütung, ist sie ein eigener Teil oder ist sie ein zusätzliches Element in der Diskrektion des Aufsichtsrates?

Ferner wurde untersucht, ob zur wirksamen Ausübung von Optionen das Überwinden bestimmter Hürden nötig ist.

Die letzte Fragestellung zu den Aktien(-options)-plänen bezog sich auf Angaben zur Höhe eines etwaigen Eigeninvestments: Wird vom Vorstandsmitglied die Hingabe eigener Mittel zum Erwerb der (Rechte auf) Aktien verlangt oder nicht? Dabei ist zu beachten, dass ein Eigeninvestment in Aktienoptionen risikoreicher als in Aktien ist, da am Ende der Laufzeit eine etwaige Nichterreichung der Ziele zu einem Totalverlust des eingesetzten Geldes führt.

4.6 Nebenleistungen

Während sich in traditionellen Systemen einmal gewährte (Neben-) Leistungen nur schwer wieder einziehen lassen, gehen systematische Ausgestaltungen von einem definierten Kostenbetrag aus, der sich anhand der Leistung bemisst. Das Angebot an Nebenleistungen verkörpert eine bestimmte Leistung des Unternehmens, aus der die Führungskraft dann „ein Menü“ im Gegenwert seiner Leistung auswählen darf. Zu diesen systemgebundenen Leistungen gehört auch die so genannte „Deferred Compensation“, bei der die Auszahlung bestimmter Teile der Gesamtvergütung auf den Ruhestand verschoben wird.

In der Untersuchung war es leider nicht möglich anhand der Angaben der Geschäftsberichte nachzuvollziehen, ob bestimmte Systematiken der Gewährung von Nebenleistungen zugrunde lagen oder nicht. Überhaupt erschöpften sich die Angaben zu diesem Punkt eher in allgemeinen Formulierungen über gewährte Sachbezüge (z.B. Dienstwagen, Wohnung oder Fahrer).

5 Die Ergebnisse

Die folgenden Seiten liefern eine Darstellung und Beschreibung der Ergebnisse. Im Anhang wird eine kurze Übersicht zu jedem untersuchten Geschäftsbericht dargestellt.

5.1 Zusammenfassung

Alle 80 untersuchten Unternehmen vergüten die Leistung ihrer Führungskräfte mit festen und variablen Gehaltsbestandteilen. Die Aussagen über die Bezugsgrößen der variablen Bezüge variieren von keiner Aussage bis zu einer nachvollziehbaren Beschreibung der einzelnen Elemente. Wirkungsmechanismen oder Wirkungszusammenhänge zwischen den genannten Parametern und der variablen Vergütung lassen sich aber anhand der Angaben nicht ermitteln.

Aktien- oder wertorientierte Vergütungssysteme sind nicht so weit verbreitet wie die Literatur glauben lassen möchte (59 der 80 untersuchten Unternehmen hatten aktienbasierte Vergütungen). Werden aktienorientierte Vergütungssysteme beschrieben, kann in keinem der untersuchten Berichte nachvollzogen werden, warum die entsprechende Führungskraft eine bestimmte Anzahl von Aktien (oder Optionen) erhält. Bei den aktienorientierten Vergütungssystemen ist ein Trend zu so genannten virtuellen Aktien oder Optionen zu beobachten.

Wenige Informationen gibt es zu Pensionszusagen für aktive Vorstandsmitglieder. Nur 29 Berichte machten Angaben zum Aufwand für diese Personengruppe. Anhand der Aussagen in den Geschäftsberichten muss der Leser fast davon ausgehen, dass hauptsächlich für ausgeschiedene Vorstände Pensionsrückstellungen gebildet wurden.

5.2 Festgehalt

In 24 der 80 untersuchten Geschäftsberichte wurden Angaben gemacht, die auf eine systematische Ermittlung der Höhe der Festgehälter schließen lassen. So schrieb DaimlerChrysler 2004 auf S. 90: „Das fixe Basisgehalt, ausbezahlt in zwölf Monatsraten, orientiert sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Folge sind differenzierte Basisgehälter je Ressort unter Berücksichtigung der damit verbundenen strategischen und operativen Verantwortung.“

Von diesen 24 Berichten mit Angaben enthielten 18 Geschäftsberichte zusätzliche Angaben zu Kriterien, die einen systematischen Vergleich der festen Vergütung zum Inhalt hatten. So die Deutsche Bank 2004, S. 175: „Das Grundgehalt der Mitglieder des Vorstands wird monatlich ausgezahlt und auf der Basis einer Analyse der Gehälter festgesetzt, die in einer ausgewählten Gruppe vergleichbarer internationaler Unternehmen an die Mitglieder ihrer jeweiligen Geschäftsleitungen gezahlt werden.“

Festgehalt	
Keine erläuternden Angaben	56
Erläuternde Angaben	24
davon mit Angaben zu Vergleichsmaßstäben	18

Abbildung 4: Geschäftsberichte mit Angaben zum Festgehalt

5.3 Variable Vergütungen - Tantiemen- und Bonussysteme

Zu den Bezugsgrößen der variablen Vergütung machten insgesamt 56 der achtzig untersuchten Berichte Angaben. Das bedeutet im Gegenzug, dass bei 24 Unternehmen keinerlei Rückschlüsse über einen (möglicherweise) bestehenden Zusammenhang der Höhe der variablen Vergütung und dem Unternehmenserfolg zu ziehen waren.

Variable Vergütung	
Keine erläuternden Angaben	24
Erläuternde Angaben	56

Abbildung 5: Geschäftsberichte mit Angaben zu Bezugsgrößen der variablen Vergütung

Die folgenden Übersichten stellen die genannten Bezugsgrößen der jeweiligen Unternehmen, getrennt nach DAX 30 und MDAX, dar. Dabei stellen Angaben wie „Im Wesentlichen erzielte Ergebnisse“ oder „cash results⁷“ wörtliche Zitate der Aussagen in den jeweiligen Geschäftsberichten dar. Es handelt sich nicht um eine verkürzte oder interpretierte Darstellung von Begriffen.

⁷ Die Formulierung „The variable part, starting in 2004, is calculated on the basis of two equal components: (i) a profit sharing calculated on the basis of EBIT (75 %) and cash (25%) results of the Group...“ wurde von EADS 2004 auf S. 116 des Geschäftsberichtes von 2004 verwendet.

Variable Vergütung und die genannten Bezugsgrößen (DAX 30)		
Nr.	Unternehmen	Bezugsgröße der variablen Vergütung
1	ADIDAS-SALOMON AG O.N.	Kumulierte Ergebnissesteigerung 2003 - 2005 und Ergebnissesteigerung 2005 zum Vorjahr
2	ALLIANZ AG VNA O.N.	Jährlich: Gruppenziele, Individuelle Ziele. Drei Jahre: Definierte strategische Ziel, Nachhaltige Erreichung jährlicher EVA-Ziele
3	ALTANA AG O.N.	EBITDA, ROCE
4	BASF AG O.N.	Gesamtkapitalrendite
5	BAY.HYPO-VEREINSBK.O.N.	Unter anderem: Ergebnis nach Steuer, Individuelle Ziele
6	BAY.MOTOREN WERKE AG ST	Jahresüberschuss und Dividende
7	BAYER AG O.N.	Bruttocashflow
9	CONTINENTAL AG O.N.	Dividende, individuelle Unternehmenskenngrößen
10	DAIMLERCHRYSLER AG NA O.N.	Operativ Profit, im Ermessen des AR: Shareholder return, plus individuelle Ziele
11	DEUTSCHE BANK AG NA O.N.	Eigenkapitalrendite
13	DEUTSCHE POST AG NA O.N.	AR im Ermessen der Geschäftsentwicklung
14	DT.TELEKOM AG NA	AR legt Ziele fest und misst Zielerreichung
15	E.ON AG O.N.	80 % Unternehmenserfolg (EBIT, ROCE); 20 % Individuelle Ziele; 100 % Zielerfüllung entspricht 100 % Zieltantieme, Maximal 200 % möglich
16	FRESEN.MED.CARE AG O.N.	Ergebnisgrößen Konzern bzw. Unternehmensbereich
17	HENKEL KGAA VZO O.N.	Geschäftsergebnis
18	INFINEON TECH.AG NA O.N.	Gesamtkapitalrendite
19	LINDE AG O.N.	Dividende und erfolgsorientierte Bestandteile
20	LUFTHANSA AG VNA O.N.	Operatives Ergebnis und Verbesserung, zusätzlich Ermessenstantieme
21	MAN AG ST O.N.	Dividende, Betriebsvermögensvergleich
22	METRO AG ST O.N.	EVA und weitere Kriterien
23	MUENCH.RUECKVERS.VNA O.N.	Jahresergebnis und Zielerreichung
24	RWE AG ST O.N.	Wertbeitrag und Free Cashflow I
25	SAP AG ST O.N.	Betriebsergebnis und Umsatzwachstum
26	SCHERING AG O.N.	Ergebnis pro Aktie
27	SIEMENS AG NA	Geschäftswertbeitrag im Jahr und in Drei-Jahreszeitraum
29	TUI AG O.N.	Dividende, persönlicher Bemessungsfaktor und Ergebnis der Sparten
30	VOLKSWAGEN AG ST O.N.	Im Wesentlichen erzielte Ergebnisse und wirtschaftliche Lage des Unternehmens

Abbildung 6: Variable Vergütung und die genannten Bezugsgrößen (DAX 30)

Mit der Angabe der Bezugsgröße ist aber in der Regel trotzdem kein Rückschluss auf den Zusammenhang zwischen der Höhe der variablen Vergütung und der Zielerreichung möglich. So schreibt der Volkswagenkonzern 2004 auf S. 102: „Die variable Vergütung enthält jährlich wiederkehrende, an den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens gebundene Komponenten. Sie orientiert sich an den erzielten Ergebnissen und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens.“ Es schließt sich dann die Nennung der variablen Vergütung mit dem Vorjahresbetrag an.

Etwas tiefer gehen die Erläuterungen der E.ON 2004, S. 169: „Die Höhe der Tantieme wird durch ein Zielvereinbarungssystem bestimmt, das zu 80 Prozent unternehmenserfolgsspezifische Ziele und zu 20 Prozent individuelle Ziele beinhaltet ... Die unternehmenserfolgsspezifischen Ziele betreffen zu gleichen Teilen den operativen Erfolg, gemessen am Adjusted EBIT, und die erzielte Kapitalrendite ROCE. Die individuellen Ziele betreffen ressort-, funktions- und projektbezogene Ziele. Bei 100-prozentiger Zielerreichung entspricht die Tantieme der vertraglich vereinbarten Zieltantieme. Maximal ist eine Tantieme in Höhe von 200 % der Zieltantieme möglich.“

Die Münchener Rückversicherung 2004 liefert ähnliche Informationen in einer übersichtlichen Tabelle.

Als informativ kann in diesem Zusammenhang auch der Bericht des RWE Konzerns 2004 auf S. 178 angesehen werden: „Der variable Anteil teilt sich in eine Unternehmenstantieme in Höhe von 70% und eine individuelle Tantieme in Höhe von 30% auf. Basis für die Unternehmenstantieme sind jeweils hälftig die Budgetwerte für den Wertbeitrag des Kerngeschäfts und der Free Cash Flow I des Konzerns im jeweiligen Geschäftsjahr. Der Budgetwert repräsentiert eine 100%ige Zielerreichung. Die Unternehmenstantieme kann maximal 150% betragen. Der individuellen Tantieme liegen die zu Beginn des Geschäftsjahrs getroffenen Zielvereinbarungen zu Grunde. Hier liegt der maximale Zielerreichungsgrad bei 120%.“

Der Geschäftsbericht 2004 der RWE ist auch bei der Darstellung der anderen Vergütungsbestandteile sehr ausführlich und mag daher für die untersuchten Berichte hinsichtlich seiner Berichtstiefe als „Referenzbericht“ gelten.

In der folgenden Tabelle sind die von den MDAX Unternehmen genannten Parameter aufgelistet.

Variable Vergütung und die genannten Bezugsgrößen (MDAX)		
Nr.	Unternehmen	Bezugsgröße der variablen Vergütung
31	AAREAL BANK AG	Bereinigtes Jahresergebnis
32	AMB GENERALI HOLDING AG	Ausgeschüttete Dividende, operative Ziele: teils Gesamtvorstand, teils individuell
34	BEIERSDORF AG O.N.	Dividende
36	BILFINGER BERGER AG	Unternehmenserfolg
37	CELESIO AG O.N.	Vereinbarte Ziele, Cashflow, EVA
38	COMDIRECT BANK AG	EBIT, Cost-Income-Ratio, persönliche Ziele
39	DEGUSSA AG O.N.	ROCE des Unternehmen und EBITDA der Branche, individuelle Ziele
40	DEPFA BANK PLC	Ergebnisentwicklung
42	DEUTSCHE POSTBANK AG	Geschäftsentwicklung
43	DOUGLAS HOLDING O.N.	Ergebnis / Dividendausschüttung
44	EUROP.AERON.DEF.+SP. EADS	75 % EBIT und 25 % Cash Result
46	FRAPORT AG FFM.AIRPORT	Erreichen geplanter Umsätze und EBITDA
47	FRESENIUS AG VZ O.ST O.N.	Ergebnis
48	HANN.RUECKVER.AG NA O.N.	Ergebnis und Wertsteigerung (Eigene Aktie zu Weltrückversicherer-Index)
50	HEIDELBERGCEMENT AG O.N.	Dividende, vereinbarte Ziele, EVA
51	HOCHTIEF AG	Individuelle Ziele
54	IKB DT.INDUSTRIEBANK O.N.	Individuelle Ziele (Ressort, Bereich, Projekt) und Unternehmensziele: Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit, Cost-Income-Ratio, EK-Rendite)
56	IWKA AG O.N.	Konzernergebnis, Dividende
57	K+S AG O.N.	Gesamtkapitalrendite, individuelle Ziele
61	MEDION AG O.N.	Jahresüberschuss, Ergebnisveränderung und individuelle Ergebnisse
62	MERCK KGAA O.N.	Rollierender Drei-Jahres-Durchschnitt: Ergebnis nach Steuer
63	MG TECHNOLOGIES AG	Individuell vereinbart: Aktienkurs, EPS, ROS, Integration Akquisition, Holdingbildung)
64	MLP AG	Konzernergebnis
71	SALZGITTER AG O.N.	ROCE und individuelle Perfomance
72	SCHWARZ PHARMA AG O.N.	Persönliche Ziele und Unternehmens-kenngrößen (z.B: Ergebnis nach Steuer)
74	STADA ARZNEIMITT.VNA O.N.	Individuelle Ziele
75	SUEDZUCKER MA./OCHS. O.N.	Dividende
76	TECHEM O.N.	EBIT, ROCE
77	THIEL LOGISTIK AG	EVA, EBIT, strategisch-qualitative Ziele, Verwaltungsrat entscheidet

Abbildung 7: Variable Vergütung und die genannten Bezugsgrößen (MDAX)

5.4 Wertorientierte Vergütungskonzepte

Bei der Darstellung, ob es wertorientierte Vergütungsbestandteile gibt oder nicht, wurden zunächst die acht Geschäftsberichte ausgesondert, die keine Angaben zum Vorhandensein etwaiger aktienbasierter Vergütungsinstrumente machten. Alle Unternehmen ohne Angaben waren MDAX Unternehmen.

Aktienorientierte Vergütung	
Keine Angaben	8
Angaben zu aktienorientierter Vergütung	72

Abbildung 8: Anzahl Geschäftsberichtsangaben zu aktienorientierter Vergütung

Im Weiteren sind die Unternehmen zu nennen, die explizit aussagen, dass im Unternehmen eine aktienorientierte Vergütung nicht angewendet wird. Dies sind 13 der insgesamt 80 untersuchten Unternehmen. Mit der BMW AG ist in dieser Gruppe „ohne Wertorientierung“ auch ein DAX 30 Unternehmen.

Aktienorientierte Vergütung	
Explizit ohne aktienorientierte Vergütung	13
Unternehmen mit aktienorientierter Vergütung	59

Abbildung 9: Anzahl Unternehmen mit und ohne aktienorientierter Vergütung

Folgende Tabelle führt die Firmen auf, die explizit über keine aktienorientierte Vergütung verfügen.

Ohne aktienorientierte Vergütung	
6	BAY.MOTOREN WERKE AG ST
37	CELESIO AG O.N.
39	DEGUSSA AG O.N.
41	DEUTSCHE EUROSHOP AG O.N.
43	DOUGLAS HOLDING O.N.
53	HYPO REAL ESTATE HLDG ST
54	IKB DT.INDUSTRIEBANK O.N.
56	IWKA AG O.N.
59	KRONES AG O.N.
65	MPC MUENCH.PET.CAP.O.N.
70	RHOEN-KLINIKUM VZO O.N.
74	STADA ARZNEIMITT.VNA O.N.
75	SUEDZUCKER MA./OCHS. O.N.

Abbildung 10: Unternehmen ohne aktienorientierte Vergütung

Zu den, in der folgenden Übersicht angeführten 59 Unternehmen mit aktienorientierter Vergütung wurde die ProSiebenSat1 gezählt, die zwar in 2004 noch nicht über einen Aktienoptionsplan verfügte, aber im Geschäftsbericht auf die Einführung eines solchen im Geschäftsjahr 2005 hinweist. Ebenfalls aufgeführt wurde die HeidelbergCement AG, die zwar in 2004 noch über solche Vergütungsbestandteile verfügt, aber für 2005 plant, sie abzuschaffen.

Unternehmen mit aktienorientierter Vergütung		
1	ADIDAS-SALOMON AG O.N.	31 AAREAL BANK AG
2	ALLIANZ AG VNA O.N.	32 AMB GENERALI HOLDING AG
3	ALTANA AG O.N.	36 BILFINGER BERGER AG
4	BASF AG O.N.	38 COMDIRECT BANK AG
5	BAY.HYPO-VEREINSBK.O.N.	40 DEPFA BANK PLC EO 0,3
7	BAYER AG O.N.	44 EUROP.AERON.DEF.+SP. EADS
8	COMMERZBANK AG O.N.	46 FRAPORT AG FFM.AIRPORT
9	CONTINENTAL AG O.N.	47 FRESENIUS AG VZ O.ST O.N.
10	DAIMLERCHRYSLER AG NA O.N.	48 HANN.RUECKVER.AG NA O.N.
11	DEUTSCHE BANK AG NA O.N.	49 HEIDELBERG.DRUCKMA.O.N.
12	DEUTSCHE BOERSE NA O.N.	50 HEIDELBERGCEMENT AG O.N.
13	DEUTSCHE POST AG NA O.N.	51 HOCHTIEF AG
14	DT.TELEKOM AG NA	52 HUGO BOSS AG VZO O.N.
15	E.ON AG O.N.	55 IVG IMMOBILIEN AG O.N.
16	FRESEN.MED.CARE AG O.N.	57 K+S AG O.N.
17	HENKEL KGAA VZO O.N.	61 MEDION AG O.N.
18	INFINEON TECH.AG NA O.N.	62 MERCK KGAA O.N.
19	LINDE AG O.N.	63 MG TECHNOLOGIES AG
20	LUFTHANSA AG VNA O.N.	64 MLP AG
21	MAN AG ST O.N.	66 NORDDT.AFFINERIE O.N.
22	METRO AG ST O.N.	67 PROSIEBENSAT.1 O.N.VZO
23	MUENCH.RUECKVERS.VNA O.N.	68 PUMA AG
24	RWE AG ST O.N.	69 RHEINMETALL AG VZ.
25	SAP AG ST O.N.	72 SCHWARZ PHARMA AG O.N.
26	SCHERING AG O.N.	73 SGL CARBON AG O.N.
27	SIEMENS AG NA	76 TECHEM O.N.
28	THYSSENKRUPP AG O.N.	77 THIEL LOGISTIK AG
29	TUI AG O.N.	78 VOSSLOH AG O.N.
30	VOLKSWAGEN AG ST O.N.	79 WCM BET.-U.G. O.N.
		80 WINCOR NIXDORF O.N.

Abbildung 11: Unternehmen mit aktienorientierter Vergütung

5.5 Eigeninvestment

Bei der Darstellung der Höhe des Eigeninvestments war kein einheitlicher Standard der Berichterstattung festzustellen. Bei 22 der 59 Unternehmen mit aktienorientierter Vergütung gibt es keine definitive Aussage darüber, ob Eigenmittel des Vorstands nötig sind, um die möglichen Früchte des Planes zu bekommen.

Angaben zum Eigeninvestment	
Keine Angaben zu Eigeninvestment	22
Kein Eigeninvestment	15
Geschäftsberichte mit Angaben zur Art und/oder Anteil des Eigeninvestments	22

Abbildung 12: Geschäftsberichte mit oder ohne Angaben zum Eigeninvestment

Bei 15 der 59 Unternehmen ist keine Eigeninvestment des Vorstands nötig, um Optionen oder Aktien zusätzlich zur variablen Vergütung zu bekommen. Ob die gewähr-

ten Optionen aber in Zukunft zu einem zusätzlichen Einkommen führen, ist meist vom Erreichen bestimmter Hürden abhängig (siehe unten).

Wird vom entsprechenden Plan des Unternehmens ein Eigeninvestment verlangt, wird meist der Kauf von Aktien gefordert. Mit den erworbenen Aktien ist dann bei Aktienoptionsplänen das Recht auf die Zuteilung einer definierten Anzahl Optionen verknüpft. Folgende Unternehmen machen in ihren Berichten Angaben zur Art und Höhe des Eigeninvestments.

Geschäftsberichte mit Angaben zu Art und/oder Anteil des Eigeninvestments	
4	BASF AG O.N.
7	BAYER AG O.N.
8	COMMERZBANK AG O.N.
9	CONTINENTAL AG O.N.
10	DAIMLERCHRYSLER AG NA O.N.
11	DEUTSCHE BANK AG NA O.N.
13	DEUTSCHE POST AG NA O.N.
15	E.ON AG O.N.
17	HENKEL KGAA VZO O.N.
20	LUFTHANSA AG VNA O.N.
26	SCHERING AG O.N.
30	VOLKSWAGEN AG ST O.N.
31	AAREAL BANK AG
47	FRESENIUS AG VZ O.ST O.N.
49	HEIDELBERG.DRUCKMA.O.N.
50	HEIDELBERGCEMENT AG O.N.
51	HOCHTIEF AG
57	K+S AG O.N.
61	MEDION AG O.N.
72	SCHWARZ PHARMA AG O.N.
73	SGL CARBON AG O.N.
78	VOSSLOH AG O.N.
	10 - 30 % Variable Bezüge
	ja, Höhe nicht genannt
	ja, Höhe nicht genannt
	ja, Abschläge genannt, wie hoch nicht klar
	Aktien
	Teil variabler Vergütung
	Aktien
	Aktien
	Aktien
	bis 60 T€
	Aktien
	5 - 25 T€
	Teil variabler Vergütung
	Option
	AR kann Eigeninvestment fordern
	Aktien
	ja, Höhe nicht genannt
	Aktien
	Kauf Wandelanleihe
	Investment in Wandelanleihe
	Aktien, zum Teil bei Ausübung erneut halten
	5 - 50T€

Abbildung 13: Geschäftsberichte mit Angaben zur Art und/oder Höhe des Eigeninvestments

Die Deutlichkeit der Aussagen variiert von eindeutig bis sehr indirekt. Deutlich ist beispielsweise die Bayer AG 2004: „Zusätzlich können Mitglieder des Vorstands an einem auf Barausgleich ausgerichtetem Aktienoptionsprogramm auf Basis eines Eigeninvestments teilnehmen. Dies gilt als weiterer erfolgsabhängiger Bestandteil der variablen Vergütung.“

Indirekt sind die Angaben zum Beispiel bei der HochTief AG 2004: „Es ist zum heutigen Zeitpunkt bereits sicher, dass der im Jahr 2005 auslaufende und ebenfalls ein Eigeninvestment der Teilnehmer voraussetzende LTIP 2000 nicht werthaltig ist ...“

5.6 Hürden oder Ziele

Von den 59 Unternehmen mit aktienorientierter Vergütung machen acht Unternehmen in ihrem aktuellen Geschäftsbericht keine Angaben zu Kriterien oder Hürden, die Einfluss auf die Validität der Optionspläne haben. Die Hürden oder Einflussgrößen auf das jeweilige Programm sind in den folgenden Übersichten, jeweils unterschieden nach DAX 30 und MDAX Unternehmen dargestellt.

Hürden oder Einflussgrößen von aktienorientierter Vergütung (DAX 30)	
1	ADIDAS-SALOMON AG O.N.
	Option valid, wenn Kurs Aktie pro Jahr um 8 % steigt ODER 1 % besser als Kurse der wesentlichen Wettbewerber (nicht genannt).
2	ALLIANZ AG VNA O.N.
	Option valid, wenn Aktie einmal DJE STOXX Price Index 600 5 Tage hintereinander übertrifft UND Aktie Referenzkurs um 20% übersteigt.
3	ALTANA AG O.N.
	Option valid, wenn Kurs Aktie zu marktbasiertem Index nach 2 Jahren übertrifft
4	BASF AG O.N.
	Option valid, wenn DJ Chemicals übersteigt UND Kurs um 30 % gestiegen
5	BAY.HYPO-VEREINSBK.O.N.
	Wenn Durchschnittskurs von min. 8 europäischen Vergleichsinstituten (AR bestimmt) überschritten, sagt AR Phantom Stocks zu, bei Über- oder Unterschreitung um 1%, 3% Abschlag auf Euro-Gegenwert
7	BAYER AG O.N.
	anspruchsvoll
8	COMMERZBANK AG O.N.
	Option valid, wenn 1% besser als DJE STOXX Bank UND/ODER Kurssteigerung Aktie
9	CONTINENTAL AG O.N.
	Entwicklung zum Dax
10	DAIMLERCHRYSLER AG NA O.N.
	MIT: Umsatzrendite höher als bei Wettbewerbern UND Kapitalrendite zu Plan; Verknüpfung zu Erreichung bestimmter Anzahl Aktien; LTI: Aktie +20 %
11	DEUTSCHE BANK AG NA O.N.
	Virtuelle Aktien ohne Hürde, Optionen valid wenn Kurs 20 % über Ausgabekurs Option
12	DEUTSCHE BOERSE NA O.N.
	DJStoxx 600 Technologie, pro 1% mehr 1 €
13	DEUTSCHE POST AG NA O.N.
	DJStoxx 600 TotalReturn um 10 % und Aktie mindestens plus 10 %.
14	DT.TELEKOM AG NA
	DJ EuroStoxx Total Return ist zu schlagen (relativ), absolut um mindestens 30 % höher als bei Ausgabe,
15	E.ON AG O.N.
	Aktie +10 % über Ausgabe UND min. 10 Tage besser als DJ Euro Stoxx Utility
16	FRESEN.MED.CARE AG O.N.
	Aktie +25 %
17	HENKEL KGAA VZO O.N.
	Aktie gestiegen ODER besser als DJ Euro Stoxx (600)
18	INFINEON TECH.AG NA O.N.
	Aktie +20%
19	LINDE AG O.N.
	Aktie +20%
20	LUFTHANSA AG VNA O.N.
	Aktie besser als Konkurrenzindex
21	MAN AG ST O.N.
	Aktie +20% und DJ EuroStoxx 50 geschlagen
22	METRO AG ST O.N.
	Aktie +15%
23	MUENCH.RUECKVERS.VNA O.N.
	Aktie +20% UND besser EURO STOXX 50
24	RWE AG ST O.N.
	Aktie +10 (15)% UND besser DJ Stoxx (Utilities)
25	SAP AG ST O.N.
	Aktie steigt, keine Hürden genannt
26	SCHERING AG O.N.
	Aktie +30% besser als Stoxx Health Care oder MSCI World Pharma & Biotech
27	SIEMENS AG NA
	Aktie +20%
28	THYSSENKRUPP AG O.N.
	Aktie +15% ODER besser als DJ StoXX; Wertzuwachsrechte an Wertbeitrag
30	VOLKSWAGEN AG ST O.N.
	Aktie +10%, (plus 5%-Punkte p.a.)

Abbildung 14: Hürden und Einflussgrößen aktienorientierter Vergütung (DAX 30)

Aus den Angaben der DAX 30 oder MDAX Unternehmen lassen sich keine sicheren Rückschlüsse über die Wirkungsmechanismen und -zusammenhänge zwischen der wertorientierten Vergütung und dem Erfolgsbeitrag des jeweiligen Vorstandmitglieds ziehen. Die Angaben bleiben allgemein. Es wird dargelegt, wie viele Optionen oder Aktien (ob echt oder virtuell) sich in den Händen der Vorstände befinden. Auch werden sie in ihrem Wert am Bilanzstichtag dargestellt. Oft werden sie auch individuell ausgewiesen. Die Pläne werden recht detailliert mit ihren Hürden, so welche bestehen, erläutert. Aber Aussagen darüber, warum oder aufgrund welcher Mechanismen welches Vorstandsmitglied wie viele Optionen bekommt, gab es in keinem der untersuchten Berichte.

Hürden oder Einflussgrößen von aktienorientierter Vergütung bei MDAX-Unternehmen		
31	AAREAL BANK AG	bereinigtes Jahresergebnis
36	BILINGER BERGER AG	Wertbeitrag und Aktienkurs
38	COMDIRECT BANK AG	Aktie +20% und 5% besser als Prime Financial Services
46	FRAPORT AG FFM.AIRPORT	Aktie +15%
47	FRESENIUS AG VZ O.ST O.N.	Aktie +15% oder kein Ziel
48	HANN.RUECKVER.AG NA O.N.	verwässertes Ergebnis pro Aktie und Weltrückversicherer Index
49	HEIDELBERG.DRUCKMA.O.N.	Aktie besser als DJ EuroStOXX
50	HEIDELBERGCEMENT AG O.N.	Aktie jährlich +5%
51	HOCHTIEF AG	CDAX Contruction UND Aktie +10 (bzw. 25%) besser
52	HUGO BOSS AG VZO O.N.	Aktie 5 % besser als MDAX
55	IVG IMMOBILIEN AG O.N.	Aktie jährlich + 5%
57	K+S AG O.N.	besser als MDAX
61	MEDION AG O.N.	Aktie steigt
62	MERCK KGAA O.N.	Aktie +30%
63	MG TECHNOLOGIES AG	Quotient EPS bei Ausgabe und EPS bei Ausübung >1. Dann Aktie um Quotient verbilligt.
64	MLP AG	Aktie +30%
66	NORDDT.AFFINERIE O.N.	Aktie besser CDAX
68	PUMA AG	Aktie +10%
69	RHEINMETALL AG VZ.	Aktie +25 %
72	SCHWARZ PHARMA AG O.N.	Aktie +15%
73	SGL CARBON AG O.N.	Kurs, EBITDA zu Nettoverschuldung
76	TECHEM O.N.	Aktie besser als MDAX
78	VOSSLOH AG O.N.	Aktie besser MDAX und +15/30%

Abbildung 15: Hürden und Einflussgrößen aktienorientierter Vergütung (MDAX)

Neben den festen, variablen und wertorientierten Bezügen, werden den Vorständen in der Regel noch Sachbezüge in der Form von Dienstwagen oder ähnlichem gewährt. Der folgende Abschnitt berichtet über die Aussagen der Geschäftsberichte hierzu.

5.7 Sonstige Vergütungsbestandteile

Unter diesem Punkt werden alle Angaben zu Vergütungsbestandteilen wie Dienstwagen (mit und ohne Fahrer), Dienstwohnung, Telefonkosten, Versicherungen und sonstige gewährten geldwerten Vorteilen zusammengefasst. Ebenfalls wurden hier die Aussagen zu Pensionszusagen für aktuell bestellte Vorstandmitglieder erwartet. Die Erwartung wurde nicht von allen Unternehmen befriedigt, wie folgende Übersicht zeigt.

Angaben zu sonstigen Bezügen	
Keine Angaben zu sonstigen Bezügen	28
Angaben zu sonstigen Bezügen	52

Abbildung 16: Berichte mit Angaben zu sonstigen Bezügen

Die Berichte mit Angaben zu sonstigen Vergütungsbestandteilen machten in keinem Fall Angaben darüber, ob bei der Gewährung derselben ein bestimmtes System zugrunde gelegt wird. Auch bleiben die Höhe etwaiger Pensionszusagen und der aktuelle Aufwand daraus, bis auf wenige Ausnahmen, im Dunkeln.

Sonstige Vergütungsbestandteile (DAX 30)	
1	ADIDAS-SALOMON AG O.N. Pensionszusagen, Dienstwagen, sonstige
2	ALLIANZ AG VNA O.N. Pensionszusagen, Versicherungen, Dienstwagen, sonstige
3	ALTANA AG O.N. Pensionszusagen,
5	BAY.HYPO-VEREINSBK.O.N. Pensionszusagen, Deferred Compensation
7	BAYER AG O.N. Dienstwagen
8	COMMERZBANK AG O.N. Pensionszusagen, Sachbezüge
9	CONTINENTAL AG O.N. Sachbezüge, Dienstwagen, Versicherungsleistungen
10	DAIMLERCHRYSLER AG NA O.N Pensionszusagen, Sachleistungen
11	DEUTSCHE BANK AG NA O.N. Pensionszusagen, Sachleistungen
12	DEUTSCHE BOERSE NA O.N. Pensionszusagen
13	DEUTSCHE POST AG NA O.N. Pensionszusagen, Sachleistungen
14	DT.TELEKOM AG NA Sachleistungen
15	E.ON AG O.N. Sachbezüge
17	HENKEL KGAA VZO O.N. Sachbezüge
18	INFINEON TECH.AG NA O.N. Pensionzusagen, Dienstwagen
19	LINDE AG O.N. Pensionszusagen, Dienstwagen
20	LUFTHANSA AG VNA O.N. Pensionszusage
22	METRO AG ST O.N. Pensionszusagen, Dienstwagen
23	MUENCH.RUECKVERS.VNA O.N. Pensionszusagen, Dienstwagen, sonstige
24	RWE AG ST O.N. Pensionszusagen, Dienstwagen, sonstige
25	SAP AG ST O.N. Pensionszusagen, Dienstwagen, sonstige
26	SCHERING AG O.N. Zuschüsse, Versicherungen, Dienstwagen, sonstige
27	SIEMENS AG NA Pensionszusagen, sonstige
28	THYSSENKRUPP AG O.N. Pensionszusagen, Immobilien, Dienstwagen
29	TUI AG O.N. Pensionszusagen
30	VOLKSWAGEN AG ST O.N. Pensionszusagen, Dienstwagen, sonstige

Abbildung 17: Übersicht der angegebenen sonstigen Vergütungsbestandteile DAX 30

Bei den Angaben der Geschäftsberichte zu den sonstigen Vergütungsbestandteilen gab es nur geringe Unterschiede in der Berichtstiefe zwischen DAX 30 und MDAX Unternehmen. In beiden Gruppen gab es nur kurze Aussagen darüber, ob und wie viel dieser Gehaltsbestandteile ausmacht.

Sonstige Vergütungsbestandteile (MDAX)		
34	BEIERSDORF AG O.N.	Pensionszusagen, Dienstwagen, Sachleistungen
36	BILFINGER BERGER AG	Dienstwagen, Versicherungen
38	COMDIRECT BANK AG	Pensionszusagen, keine Angaben zu Sachleistungen
39	DEGUSSA AG O.N.	Pensionszusagen, Dienstwagen, Sachleistungen
40	DEPFA BANK PLC EO 0,3	Pensionszusagen, andere Leistungen
41	DEUTSCHE EUROSHOP AG O.N.	Nebenleistungen, keine Aussagen zu Pensionszusagen
42	DEUTSCHE POSTBANK AG	Dienstwagen, sonstige Leistungen, keine Aussagen zu Pensionen
43	DOUGLAS HOLDING O.N.	Pensionszusagen, keine weiteren Angaben.
44	EUROP.AERON.DEF.+SP. EADS	Pensionszusagen, Sachleistungen, Dienstwagen, Dienstwohnung, Auflösungspaket
45	FIELMANN AG O.N.	Pensionszusagen, keine Angaben zu Sachleistungen
46	FRAPORT AG FFM.AIRPORT	Pensionszusagen, Sachleistungen, sonstige Leistungen
47	FRESENIUS AG VZ O.ST O.N.	Pensionszusagen
50	HEIDELBERGCEMENT AG O.N.	Sonstige Leistungen, keine Aussagen zu Pensionszusagen
53	HYP REAL ESTATE HLDG ST	Sachleistungen
55	IVG IMMOBILIEN AG O.N.	Dienstwagen, Pensionszusagen
57	K+S AG O.N.	Sachbezüge, keine Angaben zu Pensionszusagen
62	MERCK KGAA O.N.	Pensionszusagen
64	MLP AG	Pensionszusagen, keine Angaben zu Sachleistungen
69	RHEINMETALL AG VZ.	Sachleistungen, keine Angaben zu Pensionszusagen
71	SALZGITTER AG O.N.	Pensionszusagen, keine Angaben zu Sachleistungen
72	SCHWARZ PHARMA AG O.N.	Pensionszusagen, Sachleistungen
73	SGL CARBON AG O.N.	Pensionszusagen, Sachleistungen
76	TECHEM O.N.	Pensionszusagen, Sachleistungen
77	THIEL LOGISTIK AG	Pensionszusagen, keine Angaben zu Sachleistungen
78	VOSSLOH AG O.N.	Pensionszusagen und Sachbezüge
80	WINCOR NIXDORF O.N.	Pensionszusagen, keine Angaben zu Sachleistungen

Abbildung 18: Übersicht der angegebenen sonstigen Vergütungsbestandteile MDAX

Im Zusammenhang mit Kriterien und Ausmaß der Pensionszusagen ist eine Mitteilung wie: „Für die Pensionsanwartschaft beginnt der Versorgungsgrad bei 30% und kann maximal 80% der jährlichen Grundvergütung erreichen“ der Münchener Rückversicherung AG 2004 außergewöhnlich.

Insgesamt machten 39 Unternehmen Angaben zu Pensionszusagen und 29 von diesen informierten auch über die Höhe der Rückstellungszuführung für aktuell bestellte Vorstandsmitglieder.

Angaben zu Pensionszusagen	
Angaben zu Pensionszusagen	39
Angabe des Pensionsaufwandes (aktueller Vorstand)	29

Abbildung 19: Pensionszusagen

6 Besonderheiten

Auf Besonderheiten bei einzelnen Unternehmen soll an dieser Stelle gesondert hingewiesen werden.

- Der Vorstand der SGL Carbon AG verfügte im Geschäftsjahr 2004 über insgesamt fünf verschiedene Aktienoptionspläne. Darüber hinaus wurde im Geschäftsbericht die Höhe einer Abfindung für ein ausgeschiedenes Vorstandsmitglied genannt.
- Bei der Metro AG bekommen neue Vorstandsmitglieder keine Pensionszusagen mehr.
- Der Geschäftsbericht der Techem AG hat eine tabellarische Übersicht über die zugrunde gelegten Parameter der Vergütung.
- Die Münchner Rückversicherung stellt in ihrem Geschäftsbericht die einzelnen Gehaltsbestandteile ebenfalls sehr übersichtlich dar. Für die variable Vergütung werden dort auch die maximal erreichbaren Prozentzahlen der Vergütung in Abhängigkeit der Zielerreichung genannt. Die mittelfristige Vergütung ist aber nur zum Teil variabel, da bei Zielverfehlung immerhin noch 70 % des Vergütungsbestandteils erreicht werden.
- Die RWE AG ist eine der wenigen Unternehmen, die die genaue Höhe der Pensionsaufwendungen für aktuell bestellte Vorstandsmitglieder nennt.
- Die Lufthansa AG nennt in ihrem Geschäftsbericht 2004 explizit den Zusammenhang zwischen Tantieme und Ergebnis: „Grundlage ist das im Geschäftsbericht veröffentlichte Ergebnis. Für je 100 Mio. € operativen Gewinn und Ergebnisverbesserung werden jeweils Zuschläge von durchschnittlich 12 Prozent auf die fixe Jahresvergütung gezahlt.“ Eine Darstellung einer solchen Relation war für die untersuchten Berichte einmalig.

7 Literatur

- Friedrichsen, S.: Aktienoptionsprogramme für Führungskräfte, Abhandlungen zum deutschen und europäischen Handels- und Wirtschaftsrecht, Band 120, Köln u.a. 2000.
- Harrer, H. (Hrsg.): Mitarbeiterbeteiligungen und Stock-Option-Pläne, München 2000.
- Holland, S.: Aktienoptionspläne, Frankfurt/Main 2000.
- Petersen, M.: Aktienoptionsprogramme zur Mitarbeiterbeteiligung: Eine Analyse aus Sicht der Aktiengesellschaften und deren Anteilseigner, Frankfurt/Main 2001.
- Schnabel, H.: Wertorientierte Vergütung von Führungskräften, Wiesbaden 1998.
- v. Eckardstein, D. (Hrsg.): Handbuch variable Vergütung für Führungskräfte, München 2001.

8 Anhang

1. Adidas-Salomon Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht S. 116

Struktur Vorstandsvergütung beschrieben: feste Vergütung, variable Vergütung (Performance Bonus: leistungsorientiert und Unternehmenserfolg), Longterm Incentive Plan (kumulierte Ergebnissesteigerungen, Ergebnis vor Steuern), Sachbezüge und Aktienoptionen (Hürden: 8 % p.a. ODER Aktie 1 % besser als wesentliche Wettbewerber). Pensionszusagen und aktuelle Rückstellungen genannt.

- Bedingtes Kapital Anhang Ziffer 21, S. 145

Anzahl der Optionen genannt.

- Kapitalbeteiligungspläne Anhang Ziffer 32, S. 157

Anzahl Optionen genannt und Plan mit Hürden dargestellt.

- Sonstige Angaben Anhang Ziffer 34, S. 158

Darstellung Bezüge AR und Vorstand mit Aufteilung nach fix, variabel, Sachbezüge und Bezüge früherer Vorstandsmitglieder.

2. Allianz Konzern, IFRS

- Vergütungsbericht S. 16 ff.

Dreigliedriges Anreizsystem: Feste Bezüge, variable Boni jährlich und mittelfristig und aktienbezogene Vergütung. Variable Vergütung ist leistungs- und erfolgsabhängig. Jährlicher Bonus: Gruppenziele, Gesellschafts- und Ressortziele, Individuelle Ziele. Drei Jahre Bonus: Erreichung definierter strategischer Jahresziele, nachhaltige Erreichung EVA-Ziele. Aktienbezogen: Nachhaltige Steigerung Aktienkurs. Nachhaltige Erreichung der jährlichen EVA-Ziele und nachhaltige Steigerung des Aktienkurses, Erreichung definierter strategischer Jahresziele wird nicht genauer erläutert.

- Aktienbezogene Vergütung, Anhang, Ziffer 46, S. 186

Angaben zu SAR und den Hürden, bei den RSU fehlen diese. Wer wann wie viele SAR oder RSU bekommt, wird nicht gesagt.

Geldwerte Vorteile aus Sach- und Nebenleistung (Dienstwagen, Versicherungsleistungen usw.). Pensionsusage ist Festbetrag. Bisher unregelmäßige Überprüfung. Nun beitragsorientiert mit Gutschrift des Rechnungszinssatzes der Lebensversicherungen.

3. Altana Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht S. 18

Angemessene Relation zwischen fix und variabel; zusätzlich Aktienoptionen.

- Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, Anhang Ziffer 13, S. 109

AOP mit Hürde Ergebnis pro Aktie um 20 % überschreiten. Weiterer AOP mit Branchen Hürden (70% DJ STOXX Health Index und 30% DJ STOXX Chemicals).

- Vergütung Vorstand, Anhang Ziffer 29, S. 127

Bonussystem, das auf EBITA und ROCE beruht. Anzahl gewährter Optionen, Pensionszusagen und Höhe Rückstellungen genannt.

4. BASF Konzern, HGB

- Corporate Governance - Bericht S. 65

Darstellung Grundstruktur, wird im Anhang wiederholt.

- Bezüge Vorstand Anhang Ziffer 10, S. 108

Darstellung als Tabelle. Feste, Variable, AOP-Ausübung. Bemessungsgrundlage

AOP: Gesamtkapitalrendite, Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit und

Fremdkapitalzinsen. AOP Hürden nicht erläutert Verweis auf Ziffer 26.

- BASF- Aktienoptionsprogramm, Anhang Ziffer 26, S. 131

Hürden (Kurs +30%: Teilrecht A; besser als DJ Global Chemicals Total Return: Teilrecht B) und Funktionsweise erläutert. Ausstehende Optionen werden tabellarisch dargestellt.

Keine Aussagen zu aktuellen Pensionszusagen.

5. BayHVB Konzern, IFRS

- Vergütungsbericht, S. 30

Festgehalt, Performance Bonus und Phantom Stocks, Pensionszusage. Wertorientierte Steuerung für die Zukunft angekündigt, aber keine Verknüpfung mit Vorstandsvergütung.

- Nahe stehende Personen, Anhang Ziffer 79 S. 164

Darstellung Bezüge in fix, variabel und Optionen. Keine Aussage zu Kosten aktueller Pensionszusage.

6. BMW Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht S. 114

Feste und Variable Vergütung. Variable nur Tantiemen. Diese aber mit hohem Anteil (80 %). In guten Jahren „wettbewerbskonformes Gesamteinkommen“. Kein AOP o.ä. Keine Aussagen zu aktuellen Pensionszusagen.

7. Bayer Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht S. 52

Vorstandsbezüge aus drei Teilen: Fixgehalt, variable Tantieme am Erreichen definierter Brutto-Cashflow-Ziele und AOP (Barausgleich) mit Eigeninvestment. Hinzu kommen Sachbezüge. AOP mit „anspruchsvoll gestalteten Performance Hürden“.

- Aktienprogramme, Anhang Ziffer 29 S. 113

Verteilungskriterien oder Hürden nicht beschrieben.

- Gesamtbezüge des Vorstands, S. 137

Ausweis der Bezüge. Keine Aussagen zu aktuellen Pensionszusagen.

8. Commerzbank Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht S. 15

Grundzüge des Vergütungssystems: Festvergütung, variable Tantieme bei Erreichen von vorher definierten Zielen, plus Sachbezüge, plus AOP mit Eigeninvestment.

- Bezüge und Kredite Organmitglieder, Anhang Ziffer 90, S. 171 - 173

Höhe der Bezüge und Anzahl der erworbenen Aktien.

- Mitarbeiterbeteiligungspläne Anhang Ziffer 28 S. 113 - 114

AOP (LTP): virtuelle AOP, Hürden erläutert (1% besser als DJ ES Bank und/oder absolute Kurssteigerung Aktie), Zuteilungskriterien nicht dargestellt.

Pensionszusagen genannt, Rückstellungen nur insgesamt angeführt.

9. Continental Konzern, US GAAP

- Corporate Governance - Bericht S. 105

Vergütung Vorstand: Fix, dividendenbezogene variable plus variabel bei Erreichen individuell festgelegter Kenngrößen im Unternehmen (begrenzt) und AOP.

- Vorstandsvergütung Anhang Ziffer 4, S. 73

Ausweis der Vergütung, keine weiteren Informationen.

- Aktienorientierte Vergütung Anhang Ziffer 17, S. 83

Wandeldarlehen (Eigeninvestment?); AOP, Bezugsrechte werden gewährt, valid wenn Kurs 15 % über Ausgabekurs. Bezugspreis Option (Eigeninvestment?) 115 % Aktienkurs minus Performance Abschlag (Veränderung EBIT-Marge Konzern) und minus Outperformance Abschlag (Performance Aktie im Vergleich zu MDAX) oder plus Zuschlag (bei negativer Entwicklung zum DAX) mit CAP (Gewinnbegrenzung) nach oben.

Keine Aussagen zu aktuellen Pensionszusagen.

10. DaimlerChrysler Konzern, US GAAP

- Vergütungsbericht S. 90 - 93

Fixe und variabel mit Jahresbonus und aktienorientierter Vergütungen (Medium Term Incentive UND Long Term Incentive) UND Sachbezüge. In 2005 Neuausrichtung variable Vergütung. Fix anhand operativer und strategischer Verantwortung. Jahresbonus: Zielerreichung operating profit (im Voraus festgelegt), zusätzlich können weitere Ziele: Total Shareholder Return, AR kann zusätzlich +/- 25% persönliche Leistungen. Zwei AOP. MIT: Umsatzrendite im Vergleich zu genannten Wettbewerbern UND Kapitalrendite zum Planwert: Vergütung erfolgt anhand von virtuellen Aktien → Am Ende der Laufzeit wird anhand der vorgenannten Kriterien die Anzahl der virtuellen Aktien ermittelt. Anzahl mal aktuellem Aktienkurs ergibt Auszahlungsbetrag. LTI: Option valid, wenn Kurs 20 % über Ausgabekurs. Vorstandsmitglieder sind gehalten über mehrere Jahre Aktien zu halten. Neues Modell ab 2005 basiert auf langfristiger Wertentwicklung des Konzerns. Ausrichtung an Vergleich Umsatzrendite zu Wettbewerbern und tatsächlich erreichter Kapitalrendite. Anzahl der Zuteilung virtueller Aktien bestimmt an Grad der Zielerreichung (wovon genau?), Auszahlungsbetrag = Anzahl mal aktuellem Kurs. 25 % Auszahlungsbetrag müssen Aktienkauf dienen. Pensionszusagen.

- Aktienorientierte Vergütung Anhang Ziffer 24, S. 137

AOP erläutert.

- Vergütung Vorstand im Anhang Ziffer 38

Vergütung dargestellt. Zuführung zu aktuellen Pensionsrückstellung genannt. Pensionszusage garantiert festes Verhältnis zum Fixgehalt.

11. Deutsche Bank Konzern, US GAAP

- Corporate Governance - Bericht S. 175

Fixgehalt, Bonus in bar, Mid-term-incentive in bar und in Aktien. Fixgehalt auf Basis Vergleich mit ähnlichen Banken und Positionen. Bei Erreichen der Planeigenkapitalrendite Bonus in bar. MTI auf Basis Verhältnis Aktienrendite DB und vergleichbarer Unternehmen. Ein Drittel bar, zwei Dritteln Aktien nach DB Global Partnership Plan (DBGPP). Ausgabe von DB Equity Units und Performanceoptionen und Partnership Appreciation Right (PAR).

- Aktienbasierte Vergütung, Anhang Ziffer 20, S. 80

DB Equity Units werden nach drei Jahren zu Aktien (Halteprämie). Performanceoptionen werden mit 120 % Aktienkurs bei Begebung verkauft. Valid, wenn Kurs um 130 % über Referenzkurs ist. PAR sind Rechte auf 20 % Zahlung des Referenzpreises. Valid wie Performanceoption.

Zuführungen zu aktuellen Pensionsrückstellungen genannt.

12. Deutsche Börse Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht S.83

Leistungsorientierte Vergütung, Fixe, variable und erfolgsabhängige Bezüge, Pensionszusagen, Verweis auf Anhang zu AOP.

- Aktienoptionsprogramm, Anhang Ziffer 47, S. 192

Virtuelles AOP für Vorstand, Barauszahlung 1€ pro % der Aktie über DJStoxx 600 TI.

13. Deutsche Post Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht S. 12

Verweist auf Anhang Ziffer 49 für Vergütungssystem Vorstand und Anhang Ziffer 33 für AOP.

- Vorstandsvergütung Anhang Ziffer 49, S. 123

Fixbetrag und variable Vergütungskomponente. Variabel ist Jahresbonus und Optionsrechte aus AOP. Bonus legt AR nach Ermessen und Geschäftsentwicklung fest. Für AOP Verweis auf Ziffer 33. Zusätzlich Sachbezüge Firmenwagen, Pauschalen im Ausland, Pensionszusagen.

- Gezeichnetes Kapital, Anhang Ziffer 33, S. 102

AOP 2000 und 2003: In 2004 nur Optionen nach AOP 2003 begeben. Mehr Optionen als AOP 2000 (Keine Gründe genannt). Für Vorstand ist Eigeninvestment in Aktien erforderlich. Absolute und relative Hürde: Absolute Hürde ist Kurs Aktie plus 10 - 25 %. Relative Hürde: DJ Euro Stoxx Absolute Return um 10 % zu schlagen. Von je 6 Optionen können vier über absolutes und zwei über relatives Ziel verdient werden.

14. Deutsche Telekom Konzern, HGB,

- Corporate Governance - Bericht S. 18

Fixe und variable, leistungsbezogene Vergütung. Leistungsbezogene Komponente legt AR mittels Zielvereinbarung fest. Zielerreichung ebenfalls AR. Zusätzlich Long Term Incentives, die an erreichen von Erfolgszielen geknüpft sind.

- Vergütung Vorstand, Anhang Ziffer 38, S. 198

Gesamtvergütung zu 2/3 variabel und 1/3 fix. Sachbezüge enthalten. Jedes Vorstandsmitglied hat im Monat Mai auf das Bruttonomatsgehalt verzichtet. Mid-Term Incentive Plan (MTIP). Zwei aktienbasierte, gleich gewichtete additive Erfolgsparameter. Absolute und relative Planhürde: Steigerung Aktie bis Planende um min. 30%. Relative Hürde: mehr als DJ EuroStoxx TotalReturn Index. Sind Hürden erfüllt, kann jeder Begünstigte 15 - 30 % (wenn eine oder beide Hürden erreicht) des eigenen vertraglichen Zielgehaltes (100 % Zielerreichung) erlangen.

Keine Aussagen zu aktuellen Pensionszusagen.

15. E.On Konzern, US GAAP

- Corporate Governance - Bericht S. 169

Feste Vergütung, Tantieme (unternehmenserfolgsspezifische und persönliche Ziele) und virtuelle Optionen. Fixe Vergütung wird regelmäßig auf Angemessenheit und Marktüblichkeit überprüft. Für Tantieme 80 % Unternehmenserfolg Ziele, 20 % persönliche Ziele. Unternehmenserfolg Ziele zu gleichen Teilen operativer Erfolg (adjusted EBIT) und erzielte Kapitalrendite ROCE. Individuelle Ziele ressort-, funktions- und projektbezogene Ziele. Wenn 100 % Zielerfüllung entspricht Tantieme der vereinbarten Zieltantieme. Maximal 200 % Zieltantieme möglich. Zusätzlich AOP. Relevante und anspruchsvolle Vergleichsparameter.

- Personalbezogene Angaben, Anhang Ziffer 10, S. 118

Virtuelles Aktienprogramm der E.ON AG. SAR: Ausübungsbedingungen Kursentwicklung Aktie an 10 Tagen über DJ Stoxx Utility Index UND Kurs um 10 % (bzw. 20 %) über Ausgabe. Für Vorstand SAR Hinweis auf Ziffer 33, S. 161

- Organbezüge, Anhang Ziffer 33, S. 161

Sachbezüge, SAR, Tantieme und SAR. Keine Aussagen zu aktuellen Pensionszusagen.

16. Fresenius Medical Care Konzern, US GAAP

- Finanzbericht, S. 30

Vergütung von Vorstand: Gesamtvergütung in Fix und variabel in US \$ genannt.

Ausgabe von Aktienoptionen mit und ohne Kursziel. Bisher gewährte und gehaltene Optionen mit jeweiligen durchschnittlichem Ausübungspreis genannt.

- Aktienoptionen Ziffer 13, S. 64 Konzernabschluss

Aktienoptionen mittels Wandelschuldverschreibungen. Nennwert und Verzinsung genannt, Vorstand muss aus Eigenmitteln kaufen (kein Kredit möglich). Nach Gewährung des Bezugsrechts (wann?) können Berechtigte zwischen Optionen mit und ohne Kursziel wählen. Mit Kursziel beträgt der Wandlungspreis Aktienkurs plus 25 % vom Basispreis. Basispreis gleich Preis 30 Tage vor Ausgabetag. Bei Optionen ohne Kursziel gibt es 15 % weniger Wandelschuldverschreibungen als mit Kursziel (Kursziel wie bestimmt?). Danach Übersicht über ausstehende Optionen. Keine Angaben wer warum wie viel bekommt. Wer kaufen will kauft.

Keine Aussagen zu Sachvergütung oder Pensionsplänen.

17. Henkel Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht S. 21

Wertmanagement als Steuerungsinstrument (EVA erläutert), S. 14 nennt Finanzziele bis 2008 (Umsatzwachstum organisch, EBIT Marge 2008, ROCE 2008, Ergebniswachstum je Aktie in %).

- Gezeichnetes Kapital, Anhang Ziffer 22, S. 74

Erster Hinweis auf Stock Incentive Plan der Henkel Gruppe.

- Personalaufwand, Ziffer 37, S. 85

Erläuterung des AOP: 2004 letztmalig Optionen, ab 2005 Barausgleich. Anzahl Aktien pro Option berechnet sich nach relativer Performance Aktie zu DJ Euro Stoxx

(600) oder absolute Entwicklung Aktie (Wer wie viel Optionen warum bekommt nicht klar).

- Organbezüge, Anhang Ziffer 44, S. 91

Weitere Informationen zur Höhe der Vergütung unter Bezüge der Gremien: dort fixe und variable Gehaltsteile ausgewiesen. Feste Bestandteile (Anteile am Gesamteinkommen in Tabelle angegeben), Variable: Erfolgsbezogenen Vergütung (Short Term Incentive) (Parameter: Geschäftsergebnis), Sonstige Bezüge und Optionsrechte (Long Term Incentive).

Keine Aussage zu Pensionsaufwand aktiver Vorstand.

18. Infineon Konzern, US GAAP

- Corporate Governance - Bericht S. 53

Gesamteinkommen Vorstand besteht aus: Fixgehalt (teils monatlich, teils am Jahresende gezahlt), Bonus erfolgsabhängig (in 2004 Kriterien: Gesamtkapitalrendite (im Text definiert!)), Optionen auf Aktien, Nebenleistungen (Auto mit Fahrer, Pensionszusage, Geld bei Krankheit), AOP im Internet erläutert (Berechtigte und Funktionsweise, nicht wer wie viel und warum bekommt),

- Aktienoptionen, Anhang S. 112, Ziffer 24

AOP mit fester Hürde (Kurssteigerung 20 %), Anzahl Optionen in Tabellen angegeben. Zuteilungskriterien (wer bekommt wann wie viel Optionen?) nicht.

- Vorstandsbezüge Anhang S. 134

Bezüge in Textform dargestellt.

19. Linde Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht S. 14

Feste und variable Vergütung. Barvergütung und Optionen. Optionen ab 2004 mit CAP, Barvergütung: Jahreszieleinkommen (40 % fix, monatlich), 60 % variabel (Dividende und erfolgsorientierte Bonusbestandteile), Vergütungssystem alle drei Jahre überprüft, Vergütung richtet sich nach Aufgaben, persönlicher Leistung, Leistung Gesamtvorstand und nach wirtschaftlicher Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten Konzern (mit Vergleichsumfeld). Pensionszusage, Dienstwagen.

- Eigenkapital, Anhang, Ziffer 26, S. 150

Hinweis auf Aktien zur Bedienung AOP (Linde Management Incentive Programme).

- AOP, Ziffer 34, S. 162 (LMIP 2002)

Zuteilung Optionen an Vorstand entscheidet AR (wie?). Kurs plus 20 %. Kein Eigeninvestment.

- Zusätzliche Informationen zum Vorstand, Ziffer 41, S. 173

Festvergütung mit Sachleistungen (Höhe Sachleistungen nicht genannt).

20. Lufthansa Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht S. 15

Feste Bezüge, Variable Komponente: operatives Ergebnis (IFRS) und Verbesserung Vorjahr. Je 100 Mio € operativer Gewinn- und Ergebnisverbesserung +12 % Bonus auf Fixeinkommen. Verhältnis dargelegt! LH-Performance-Programm mit Eigeninvestment bis max. 60 T€ (Cap Auszahlung darauf 252.000 €). Kein AOP oder ähnliches (Aussage irritiert, da Performance Programm, Definitionssache). Hinweis auf Anhang, Ziffer 42, S. 187:

- Vergütungsbericht Vorstand, Anhang Ziffer 42, S. 187

Grundvergütung monatlich, Tantieme: operatives Ergebnis und Ermessenstantieme (AR setzt fest).

- Optionsprogramm für Führungskräfte, Anhang Ziffer 31, S. 166

Gezeichnetes Kapital: Erwerb eigener Aktien für Optionsprogramm für Führungskräfte. Aktie kaufen mit Eigeninvestment. Wenn Aktie besser als Konkurrenzindex (nicht genannt), dann Barausgleich.

- Personalaufwand, Anhang Ziffer 11, S. 147

Zuführung zu den Rückstellungen: Für Organmitglieder wurden 0,6 Mio € zurückgeführt.

- Aufsichtsrat und Vorstand, Anhang Ziffer 42, S. 187

Vergütungsbericht. Darstellung der Bezüge, Pensionszusage und Höhe Rückstellung aktiver Vorstand.

21. MAN Konzern, IFRS,

Corporate Governance - Bericht S. 55

Keine Aussagen

- MAN Unternehmenswert-Steigerungsplan (MUS), Anhang Ziffer 26, S. 141

Virtuelle Aktienoptionen. Valid, wenn Aktie 20 % über Ausgabekurs UND besser als DJ Euro Stoxx 50. Für jeden % Punkt über 20% gibt es pro Option 0,0767 € - 0,14 € (MUS 2004). Anzahl der an Vorstände ausgegebenen virtuellen Optionen genannt (Warum so viel nicht erläutert).

- Gesamtbezüge Vorstand, Anhang Ziffer 28

Fixe und Variable. Variable ergebnisabhängig. MUS kursabhängig. Variable Vergütung bemisst sich nach Staffeln für die Dividende und die Betriebsvermögensrendite. Keine Aussagen zu Sachbezügen oder Pensionszusagen aktiver Vorstände.

22. Metro Konzern, IFRS,

- Corporate Governance - Bericht S. 15

Erfolgsorientierte Vergütung: Festgehalt, Variable auf Basis des EVA und Aktienprämien. EVA-Konzept auf S. 35 GB erläutert. Aktienprämienplan ist auf Kursentwicklung und Nachhaltigkeit des Erfolgs gerichtet (bezieht sich auf „anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter“). Neue Vorstandsmitglieder haben keine Ansprüche auf Pensionen. Alte Vorstandsmitglieder schon. Hinweis auf Anhang S. 134 - 138.

- Eigenkapital, Anhang Ziffer 26, S. 112

Hinweis auf bedingtes Kapital aus AOP (Bezugsrechte), Hinweis auf Funktion AOP

- Aktienorientierte Vergütung von Führungskräften, Anhang Ziffer 45, S. 132

Vorstand hat mit Optionen Recht, Aktien zu Basispreis zu erwerben. Ausgleich sieht vor, Barausgleich zu gewähren, wenn bestimmte Hürden erreicht (Tabelle S. 133).

Neues Programm sieht Wertsteigerung von 15 % in 3 Jahren vor. Bei Über- oder Unterschreitung wird Prämie erhöht oder verringert. In 2004 wurden den Vorständen Aktienprämien in Höhe Tabelle S. 137 gewährt. In Abhängigkeit von Kurs sind nun zwischen 80 und 120 % davon fällig (80 % in jedem Fall).

- Vergütung Vorstand, Anhang Ziffer 46, S. 135

Vergütung Vorstand Teil eines durchgängigen Systems! Eine feste und zwei variable Komponenten. Komponenten berücksichtigen Aufgaben, persönliche Leistung, Leistung Gesamtvorstand und wirtschaftliche Lage der Gesellschaft. EVA (Geschäftsergebnis nach Abzug Kapitalkosten) bestimmt „wesentlichen Teil“ der variablen Vergütung. Jährliche EVA Bonusse werden bis Zielgröße ausbezahlt. Mehrbeträge kommen auf Bonusbank und von dort wird jährlich ein fester Prozentsatz ausgezahlt.

Aktienbasierte Vergütung: wie vor. Firmenwagen, Sachbezüge und Versorgungsleistungen.

23. Münchener Rück Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Hinweis auf S. 191: Struktur des Vergütungssystems.

- Vergütungssystem Anhang Ziffer 36, S. 19

Langfristiger Incentive-Plan: Vorstand erhält bestimmte Anzahl SAR. Recht Differenz zwischen Ausgabe und Einlösekurs auszahlen zu lassen. Hürden: Aktie + 20% UND besser als DAX 30 (bzw. EURO Stoxx 50). Maximale Auszahlung begrenzt. Pensionszusagen (Schnitt 38% Grundvergütung). Anhang Ziffer 39, S. 192 Vergütungssystem des Vorstands: Tabellarische Darstellung (Vorbildlich): Bestandteile (fix, Bonus, Mittel- und langfristige Incentive. Fix (incl. Sachbezüge) Bemessung: Funktion, Verantwortung, Risikokapital, Vorstandszugehörigkeit. Jahresbonus (50 % Zielerreichung, 50 % Jahresergebnis), Korridor 0 - 100 %. Mittelfristiger Incentive (50 % Jahresergebnis, 50 % Zielerreichung) 70 - 100 %. Langfristiger Incentive (Aktienkurssteigerung wie vor). Pensionsanwartschaft.

24. RWE Konzern, IFRS

- Eigenkapital Anhang, S. 148, Ziffer 17

AOP (AOP-F), Valid, wenn Aktie (Total-Return-Ansatz) jährlich um 6 % UND nicht mehr als 10 % unter DJ STOXX Aktienindex. Long-Term-Incentive-Plan (LTIP) mit SAR. Valid, wenn Aktie um 10 % UND besser als DJ StoXX Utilities. Relative Hürde entfällt, wenn Aktie 20 % steigt. AOP-F und LTIP können entweder in bar oder in Aktien bezahlt werden.

- Sonstige Angaben, Anhang, S. 178

Grundzüge der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat, Vorbildliche Erläuterung der Prinzipien, Anteile und Bezugsgrößen, individuelle tabellarische Übersicht mit allen Bestandteilen. Fixer Bestandteil (40 % Gesamt), variabler Bestandteil (60 %): Unternehmenstantieme (70 % der Variablen) und individuelle Tantieme (30 %). Basis Unternehmenstantieme: je 50 % Budgetwerte Wertbeitrag und Free Cashflow I Konzern. Budgetwert repräsentiert 100 % Zielerreichung. Cap für Unternehmenstantieme bei 150 %. Individuelle Tantieme: Zielvereinbarungen zu Beginn des Jahres. Plus

AOP wie oben. Plus Pensionszusagen der aktiven Vorstände. Aufwand beschrieben (Vorbildlich), inklusive Entwicklung der Anwartschaft und Höhe der voraussichtlichen Altersbezüge.

25. SAP Konzern, US GAAP,

- Vergütungsbericht S. 44

Feste, zwei variable: Zieltantieme und aktienbasierte Vergütung. Für Feste und Zieltantieme wird jährlich überprüftes Zieleinkommen festgelegt. Grundlage: Entwicklung SAP und Vorstandsbezüge internationaler Wettbewerber. Grundlage Tantieme: Betriebsergebnis SAP vor aktienorientierter Vergütung und Akquisitionen UND Wachstum Umsatz. Hinweis AOP, Anhang Ziffer 23. AOP ab 2004 mit CAP. Altersversorgung, sonstige Bezüge. AOP: SAP SOP 2002 bzw. (LTI 2000), Wandelschuldverschreibung LTI Plan 2000. Aktie plus 10 %, aber keine Hürde.

- Aktienorientierte Vergütungsprogramme, Anhang Ziffer 23, S. 105

AOP wie vor. LTI 2000 räumt Besitzer Wahlrecht zwischen Option oder Wandelschuldverschreibung oder 50/50 ein. Bei Optionen gibt es aber 25 % mehr als bei Wandelschuldverschreibungen.

26. Schering Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht, S. 23

Erfolgsorientierte Vergütung Vorstand und AR: fix, variabel und langfristig. Variabel richtet sich nach Ergebnis pro Aktie. Langfristig erfolgsorientiert nach jährlich neu festgelegten Kriterien (welchen?). Eigeninvestment in Aktien Voraussetzung. Verweis auf Anhang S. 128.

- Gesamtbezüge Aufsichtsrat und Vorstand, Anhang, S. 128, Ziffer 33

Gewährte Kredite, individuelle tabellarische Darstellung der Bezüge. Fix, Variabel, Optionen und Sonstiges (Zuschüsse zur Lebenshaltung, Dienstwagen, Versicherungen etc.).

- AOP, Anhang Ziffer 34, S. 129

Eigeninvestment in Aktien, dafür Optionen. 18 Aktien = 1 Optionsrecht für bis zu 180 Aktien Anzahl hängt von Ausmaß der Outperformance ab (Wie?). Optionen valid, wenn Aktie 30 % besser als Vergleichsindex (STOXX Health Car, MSCI World Pharma & Biotech).

27. Siemens Konzern, US GAAP

- S. 48 Vergütungsbericht

Fix, variabel und aktienbasiert. Orientierung an Größe und Tätigkeit des Unternehmens, wirtschaftliche und finanzielle Lage und Höhe und Struktur vergleichbarer nationaler und internationaler Unternehmen. Vergütung leistungsorientiert. Fix, variabler Bonus und aktienbasiert. Fix 50 % und variabel 50 % = Zieleinkommen. Zieleinkommen wird 2-3 Jahre überprüft. Bonus zu 50 % von Erreichen von vorher festgelegtem GWB abhängig. Andere 50 % Bonus als Long-Term-Bonus (LT-Bonus): Höhe von durchschnittlicher Erfüllung von GWB-Zielen in Drei-Jahres Zeitraum. Cap auf max. 250 % des Grundbetrages variable beschränkt. 50 % LT-Bonus Barauszahlung, 50 % Versprechen von Aktien, die nach vier Jahren erfüllt werden. AOP zu 50 % AOP 2001 und zu 50 % Aktienversprechen wie vor. Pensionszusagen als Leistungszusagen von 56 % fixem Einkommen. Seit 2004 beitragsorientiert. Höhe Rückstellung aktiver Vorstand genannt.

- Eigenkapital, Anhang Ziffer 23, S. 151

Hinweis auf AOP und bedingtes Kapital, Höhe bedingtes Kapital für Bedienung AOP, Wandelrechte und Optionsanleihen genannt.

- Aktienorientierte Vergütung, Anhang Ziffer 27, S. 160

Beschreibung AOP 99 (Hürden: im ersten Jahr 2 %, jedes Jahr 0,5%-Punkte mehr als DJ STOXX), AOP 01 (Hürden: 20 % mehr als Ausgabe), Optionen 2003 mit CAP. Bezugsrechte 03 an Vorstand ausgegeben (welche Kriterien?).

- Zusätzliche Informationen AR und Vorstand, Anhang Ziffer 29, S. 165

Verkürzte Darstellung aus Vergütungsbericht.

28. ThyssenKrupp Konzern, US GAAP

- Corporate Governance - Bericht S. 14

Erfolgsorientierte Vergütung von Vorstand: Fixe und variable Teile namentlich genannt (Fix, variabel (Tantieme), Long Term Management Incentiveplan (LTMI) und Mid Term Incentiveplan (MIT)). Kriterien für Vergütung bilden Aufgaben, persönliche Leistung, Leistung Gesamtvorstand, wirtschaftliche Lage, Erfolg und Zukunft Unternehmen. Verweis auf Anhang S. 156 - 157. Bezüge und Bestandteile im Text und in individualisierte Tabelle genannt. Sachbezüge Immobilien und Dienstwagen. Erläute-

rungen zu den Pensionszusagen der Vorstände: Gebunden an Festgehalt (Endstufe nach Anzahl Bestellungsperioden (bis zu 60 %)).

- Aktienorientierte Vergütungspläne, Anhang Ziffer 19, S. 156

Management Incentivepläne: Long Term Incentiveplan: Wertzuwachsrechte (Phantom Stocks): Aktie + 15% ODER besser als DJ StoXX. CAP für Wertzuwachsrecht auf 25 €. Mid Term Incentiveplan: Berechnung der Anzahl der ausgegebenen Rechte wird dargelegt. Nicht nachvollziehbar, orientiert am Vergleich von jeweils dreijährigen Wertbeiträgen (welche?).

29. TUI Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht, S. 97

Festbezüge und zwei variable Bestandteile. Variable Bezüge sind von Dividende abhängig (Tantieme) und ein Bonus mit langfristiger Anreizwirkung, der vom Ergebnis des abgelaufenen Geschäftsjahres abhängt und in endgültiger Höhe vom Kurs der Aktie bestimmt wird.

- Bezüge des Vorstands, Anhang Ziffer 36, S. 195

Fest und variabel. Variabel abhängig von Dividende und persönlichem Bemessungsfaktor und ein Long-Term-Incentive-Programm. Vorstand wurden auf Basis eines durchschnittlichen Aktienkurses virtuelle Aktien gewährt. Grundlage ist Ergebnis der Sparten (EBTA). Nach zwei Jahren kann der Anspruch hieraus ausgezahlt werden. Keine Hürden. CAP. Pensionsverpflichtungen ausgewiesen.

30. Volkswagen Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Verweis auf Anhang, Seiten 102 - 104, sonst keine Aussagen zur Vergütung.

- Eigenkapital, Anhang, S. 85, Ziffer 22

AOP erläutert, Berechtigte zeichnet Wandelanleihe und zahlt, Recht auf 10 Aktien. Ausübungspreis wird jährlich festgelegt (und steigt jährlich um 5%). Tabellarische Übersicht der ausstehenden Tranchen.

- Bezüge des Vorstands, Anhang Ziffer 37, S. 102

Gesamtvergütung mit fix und variabel, fix mit Sachbezügen (Dienstwagen). Variable Komponente enthält jährlich wiederkehrende an den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens gebundene Teile (im Wesentlichen erzielte Ergebnisse und wirtschaftli-

che Lage des Unternehmens). Nur allgemein erläutert. Langfristig: AOP zusätzlich. Jedes Vorstandsmitglied konnte 500 Wandelschuld zu 2,56 € zeichnen, Anspruch auf bis zu 5.000 Aktien. Eigeninvestment zwischen 5 u. 25 T€ Basispreis 110 % plus jährlich 5 %. CAP vorgesehen. Pensionszusagen. Rückstellungen genannt. Beschreibung laut Verweis in TO Hauptversammlung 2002 und Ziffer 22 Eigenkapital. Anzahl in 2004 gezeichneter Optionen genannt. Pensionsansprüche genannt, nach derzeitigen und ehemaligen Vorständen getrennt.

31. ArealBank Konzern, IFRS.

- Kein Corporate Governance - Bericht
- Angaben über nahe stehende Personen, Anhang Ziffer 68

Bezüge Vorstand: Fixer und variabler Teil, Höhe der Bezüge wird jährlich festgelegt und überprüft, Variable orientiert sich an bereinigtem Jahresergebnis (Incentive Vergütung mit CAP). Incentive Vergütung enthält eine Cash- und eine Aktienkomponente, wobei zugeteilte Aktien über drei Jahre zu je einem Drittel freigegeben werden.

Keine Angaben zu Sachleistungen und Pensionen (für Aktive).

32. AMB Generali Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht S. 80 - 83

Keine konkreten Angaben.

- Beziehungen zu nahe stehenden Personen, Anhang S. 136

Bezüge Vorstand: Festgehalt, Sachbezüge, geldwerte Vorteile; variabel: Dividenden-tantieme (Aussage: ein bestimmter Betrag je Prozentpunkt ausgeschütteter Dividende im Verhältnis zum Grundkapital (aber welcher Betrag wird nicht gesagt)), Erfolgsbonus (jährlich neu, 2004 operative Ziele, teils für Gesamtvorstand, teils individuelle Ziele). AOP besteht, wird aber nicht erklärt, in 2004 nicht wahrgenommen. Keine weiteren Informationen. Abweichungen DCGK im Internet erklärt nicht im Geschäftsbericht. Keine Aussagen zu Pensionszusagen von Aktiven.

33. AWD Konzern, HGB

- Corporate Governance - Bericht

Keine Angaben

Sonstige Angaben, Anhang, S. 13

Vorstand: Festes und variables Gehalt. Vorstand hält Optionen. AOP der Mitarbeiter wird erläutert, aber nicht ob Vorstand an diesem teilnimmt. Keine Erläuterungen über System der Vergütung. Keine Angaben zu Sachleistungen oder Pensionszusagen.

34. Beiersdorf Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Vergütung Vorstand: Fixer und variabler, an Dividende orientierter Bestandteil. Pensionszusage, Dienstwagen. Vergütung richtet sich nach Aufgaben, persönlicher Leistung, Leistung Gesamtvorstand und nach wirtschaftlicher Lage, Erfolg und Zukunft des Unternehmens unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds. System wird regelmäßig überprüft. Verweis auf Anhang S. 77.

- Sonstige Angaben, Anhang S. 76

Angaben zu Vorstand: nur Höhe und Aufteilung der Bezüge. Keine Aussagen ob AOP besteht.

35. Beru Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Angaben.

- Bericht über Beziehungen zu nahe stehenden Personen, Anhang, S. 109

Vorstandsbezüge: Fixe und variable Vergütung. Höhe dargestellt. Keine Aussagen zu Kriterien. Keine Aussagen zu Sachleistungen oder Pensionszusagen. Keine Angaben zu AOP.

36. BilfingerBerger Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Festes Jahresgrundgehalt und Tantieme nach Erreichen bestimmter Ziele. Ziele nach Unternehmenserfolg, werden vorher festgelegt. Bei Zielerreichung ergibt Tantieme 2/3 Grundgehalt. Verweis auf Anhang Ziffer 30. Ab 2005 Long-Term Incentive Plan (LTI) mit Beteiligung Vorstand an Wertbeitrag Gesellschaft und Kurs Aktie. Wertbeitrag = (ROCE - Kapitalkostensatz) * Capital Employed. Wenn Wertbeitrag vereinbarte Mindesthöhe übersteigt, werden virtuelle Anteile (Performance Share Units (PSU)) gutgeschrieben. Nach zwei Jahren wird Wert der Gutschrift (Aktienkurs) ausgezahlt. Auszahlung zu kleinem Teil in bar, Rest in Aktien mit Wartezeit. Werden Mindesthö-

he Wertbeitrag nicht erreicht, gibt es negative PSU. Weitere Kürzungen bei schlechter Entwicklung der Aktie als MDAX möglich. CAP vorgesehen. Alter AOP läuft aus.

- Sonstige Angaben, Organe der Gesellschaft, Anhang, Ziffer 30, S. 96 Fixum und Tantieme ausgewiesen, Hinweis auf Corporate Governance Bericht und AOP im Eigenkapital. Sachbezüge: Dienstwagen, Zuschüsse zu Versicherungen. Keine Aussage zu aktiven Pensionszusagen.

- Eigenkapital, Anhang Ziffer 21, S. 88

Zwei AOP: AOP 2000 und AOP 2002. AOP 2000: Eigeninvestment in eine Aktie er gab 10 Optionen. Option valid, wenn jährlich 6 % Kurssteigerung UND Entwicklung CDAX-Bau erzielt. Bei validem Bezugsrecht kann eine Aktie zum Basispreis erworben werden. AOP 2002: Bezugsrechte valid, wenn Kurs + 25 % bzw +37,5 % (nach zwei Jahren).

37. Celesio Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Feste und variable Bezüge. Variable von Erreichung vereinbarter Ziele abhängig. Hinweis auf Anhang S. 169 - 170.

- Sonstige Angaben, Anhang S. 169 - 170

Fixe ausgewiesen, variable Ausgewiesen (Ergebnisbonus). Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (Strategiebonus). Kein AOP bei Celesio. Gesamtvergütung besteht aus fest und variabel orientiert an Aufgaben und Leistung der Person und Lage der Gesellschaft. Zum Ergebnisbonus: Bemessungsgrundlage Cashflow. Bonus ist Prozentsatz des erreichten Cashflows. Strategiebonus: Bemessungsgrundlage EVA. Keine Angaben zum Wirkungszusammenhang. Keine Angaben zu aktiven Pensionszusagen oder Sachbezügen.

38. Comdirect Konzern, IFRS.

- Corporate Governance - Bericht

Gehalt aus drei Komponenten: Fix, variabel (Unternehmenserfolg und persönliche Leistung) und Langfristkomponente mit Risikocharakter. Bezüge im Anhang S. 90 ausgewiesen. Festgehalt: wird für Laufzeit des Anstellungsvertrages geregelt und orientiert sich an wirtschaftlicher Lage und Zukunftsaussichten unter Einbeziehung des Vergleichsumfeldes. Variable Komponente: geschäftlicher Erfolg und erreichen

persönlicher Ziele. Erfolg gemessen an EBIT-Entwicklung und Cost-Income-Ratio. Individuelle Ziele werden jährlich neu vereinbart. AR prüft Zielerreichung. AOP: Bezugsrechte werden „leistungsorientiert“ angeboten. Über Anzahl entscheidet Präsidialausschuss. Hürden: Aktie 5 % besser als Prime Financial Services Kursindex UND Aktie 20 % gestiegen. AOP mit CAP.

- Bezüge der Organe, Anhang Ziffer 57, S. 90

Ausweis individuell. Hinweis auf AOP, Ziffer 22. Hinweis auf Pensionszusage. Kein Hinweis auf sonstige Sachbezüge.

39. Degussa Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Vorstandsvergütung: Fest, variabel (Short Term Incentive Plan) und langfristige Anreizwirkung. Fix inklusive geldwerte Vorteile und sonstige Bezüge. Jährliche Variable: Erreichen individueller Ziele und Auszahlungen LTI. LTI: ROCE und EBITDA. Plan nicht an Kurs gekoppelt. Optionswert ist an EBITDA Entwicklung vergleichbarer Chemiekonzerne gekoppelt. Optionsanzahl abhängig von ROCE Entwicklung eines Geschäftsjahres. Pensionszusagen gewährt.

- Bezüge Vorstand, Anhang Ziffer 32, S. 136

Feste Bezüge (inklusive geldwerte Vorteile und sonstige Bezüge).

40. Depfa Konzern, PLC nach Irischem Recht, US GAAP.

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussagen

- Bezüge und Beteiligungen von Geschäftsleitungsmitgliedern, Anhang Ziffer 39, S. 127

Grundgehalt nach Verantwortung und vergleichbarem Marktniveau. Jährliches Bonusprogramm: Zusagen auf Basis der Ergebnisentwicklung. Vergütungspakete werden jährlich überprüft. Gesamtbezüge bestehen aus Gehältern, Pensionszusagen, Aktien sowie anderen Bonuszahlungen und Bezügen. Aktien nach Incentive Compensation Programm (ICP) im Anhang Ziffer 18, S. 108, Eigenkapital erläutert. Hürden werden nicht genannt.

- Bezüge und Beteiligungen des Vorstandes, Anhang Ziffer 39

Gestaltung der Bezugsstrukturen. Fixe und variable Komponenten; Zuteilung von Aktien im Rahmen des ICP.

41. Deutsche Euroshop Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussagen

- Bezüge Vorstand, Anhang, S. 116

Feste, variable und Nebenvergütung. Keine AOP. Keine Vorschüsse und Kredite.

Keine Aussagen zu Pensionszusagen. Keine Kriterien.

42. Deutsche Postbank Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht S. 58

Keine Aussagen

- Nahe stehende Personen, Anhang, Ziffer 57, S. 174

Vorstandsvergütungen: Fix und variabel. Variabel im Wesentlichen Jahresbonus (in Abhängigkeit der Geschäftsentwicklung). Fix mit sonstigen Bezügen (Dienstwagen, Reisekosten etc). Keine Aussagen zu aktiven Pensionszusagen. Keine Aussagen zu AOP oder langfristigen Vergütungskomponenten.

43. Douglas Konzern, HGB

- Corporate Governance - Bericht

Hinweis auf Struktur der Vorstandsbezüge im Anhang.

- Sonstige Angaben, Vergütung des Vorstands, Anhang Ziffer 30, S. 83

Darstellung von fixen und variablen Bezügen. Hinweis auf Pensionszusagen. Keine Angaben zu System und sonstigen Bezügen. Variable Bestandteile in Abhängigkeit von Ergebnis bzw. Dividendenausschüttung. Kein AOP bei Douglas.

44. EADS Konzern, Dutch Limited, IFRS

- Corporate Governance - Bericht, S. 116

Hinweis auf AOP, Aktienbeteiligungsplan (ESOP), Pensionsplan, Prämien.

- Nahe stehende Personen Finanzbericht, S. 94

Vergütung der „Directors“. Hinweis auf AOP, Aktienbeteiligungsplan, Pensionsplan, „Termination Package“ (Entschädigung wenn Unternehmen Vertrag vorzeitig kündigt)

Vergütung,

- Vergütungsbericht S. 114

Zieleinkommen Vorstand (executive committee) genannt. 50 % fix und 50 % variabel. Variabler Teil ist zu 50 % abhängig vom erreichten EBIT (75 %) und Cash (25 %) des Konzerns und zu 50 % abhängig von persönlichen Zielen. CAP bei Zieleinkommen plus 50 %. Kriterien für Aktienbeteiligungsplan nur auf organisatorische Zugehörigkeit zum Konzern und Betriebszugehörigkeit ausgerichtet. Wenn erfüllt, dann Kauf vergünstigter Aktien möglich.

- AOP S. 121 - 122

Anzahl ausgegebene Optionen in Tabelle, Kriterien nicht genannt, Ausübungspreis angezeigt, keine weiteren Hürden (?). EBIT und Cash im Bericht erläutert.

- Vergütung, Anhang Dutch GAAP Nr. 8, S. 89

Individueller Ausweis von Fix, variabel und sonstige Einkünfte für Board (Vorstand und AR). Ebenfalls individuelle Übersicht über Anzahl Optionen und Ausübungspreis. Aussagen zu Pensionszusagen. Generell: nach 5 Jahren Boardzugehörigkeit eine Pension in Höhe von 40% der jährlichen Grundbezüge. Nach 10 Jahren im Executive Committee (Vorstand) Erhöhung auf 60 %. Sachbezüge nicht in Übersicht enthalten. Dienstwagen und Dienstwohnung zusätzlich.

45. Fielmann Konzern 2003, HGB

- Corporate Governance - Bericht

Nur Verweis auf Anhang. Unterteilt nach Fix und erfolgsbezogen.

- Angaben zu den Organen, Anhang, S. 57

Zitat der Gesamtangaben: „Die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten laufenden Bezüge des Vorstands betragen XXX, die Tantiemen betragen xxxx, und die Zuflüsse zu den Pensionsrückstellungen betragen XXXX.“ Das bedeutet: Fest, Variabel und Pensionszusagen. Keine Aussagen zu Sachleistungen oder Kriterien für variable Bezüge. Keine Aussage zu AOP, keine Anmerkung dazu im Eigenkapitalteil.

46. Fraport Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussagen

- Angaben zu Vorstand, Anhang Ziffer 51, S. 137

Fix und variable, erfolgsabhängige Tantieme. Parameter für Tantieme: Erreichen der geplanten Umsätze und des EBITDA. Zusätzlich AOP (MSOP) ohne CAP. Hinweis auf Anhang Ziffer 45. Sachbezüge und sonstige vertragliche Nebenleistungen. Pensionszusagen.

- Aktienoptionen, Anhang Ziffer 45, S. 132

1 Bezugsrecht = 1 Aktie. Valid, wenn Kurs um 15 % gestiegen.

47. Fresenius Konzern, US GAAP

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussagen

- Zusätzliche Informationen zum Vorstand, Anhang, Ziffer 22, S. 143

Festbezüge und variables Einkommen. Variables abhängig von Ergebnisgrößen des Konzern bzw. Unternehmensbereichs. Zusätzlich Wandelschuldverschreibungen aus AOP 2003. Pensionszusagen und Höhe Zuführung Pensionen.

- AOP. Anhang Ziffer 19, S. 137

Vorstand kauft Option. Eine Option berechtigt eine Aktie. Bei Bezug kann man wählen: mit Kursziel (Aktie + 25%) oder ohne Kursziel. Ohne Kursziel gibt es 15 % weniger.

48. Hannoversche Rück Konzern, US GAAP

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussagen

- Vergütung der Organe, Anhang Ziffer 6.2

Fixe und variable Komponenten. Variable am Ergebnis sowie der Wertsteigerung.

Wertsteigerung gemessen an Aktie im Vergleich zu Welt-Rückversicherer-Index. Virtueller AOP. Zuteilung Rechte erfolgt nach Erreichung vorgegebener interner und externer Kriterien. Interne Kriterien: verwässertes Ergebnis pro Aktie nach US GAAP (EPS). Bei Ziel Über- oder Unterschreitung wird EPS Basiszahl ebenfalls verändert. Externes Zuteilungskriterium ist Welt-Rückversicherer-Index. Entsprechend der relativen Entwicklung der eigenen Aktie zum Index wird die EPS Basiszahl erhöht (maximal 400 %) oder reduziert (minimal 50 %). Keine Angaben zu Sachbezügen oder aktiven Pensionszusagen.

49. Heidelberg Druckmaschinen, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussagen

- Sonstige Rückstellungen, Anhang Ziffer 29

Erster Hinweis auf AOP: Rückstellungen für AOP (10 Mio. €).

- Angaben zu Organen, Anhang Ziffer 38 S. 129

Feste und variable Bezüge inklusive AOP. Kriterien keine genannt. Keine Aussagen zu Sachbezügen oder aktiven Pensionszusagen.

- AOP, Anhang Ziffer 40, S. 130

Grundsätzliche Verfahrenweise beschrieben, Eigeninvestment kann verlangt werden.

Hürden: Aktie besser als DJ Euro StoXX Index. Tabellarische Übersicht der Tranchen.

50. Heidelberger Zement, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Festes und variables Einkommen. Orientiert an individuellen Aufgaben und Leistung, Gesamtleistung Vorstand, wirtschaftlicher Lage, Erfolg und Zukunft der Gesellschaft und Vergleichsumfeld. Mehrzahl Vorstand erhält dividendenabhängige Tantieme.

Andere erhalten Tantieme wenn vereinbarte Ziele erreicht wurden. In Zukunft langfristige Vergütung anhand EVA-bezogener Prämie (wie und was?). Keine AOP mehr. Zusätzlich sonstige Bezüge. Keine Angaben zu aktiven Pensionszusagen. Im Anhang nur Zahlen ohne zusätzliche Erläuterungen genannt.

51. Hochtief Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Festes Jahresgehalt, Unternehmensstantieme und jährliche individuelle Tantieme.

Plus Wertsteigerungsrechte aus Long-Term-Incentive-Plan (mit CAP). Plus langfristige Wertsteigerungsrechte aus Top-Executive-Retention-Plan. Anspruchsvolle Hürden. In 2004 nicht erreicht. Gesamtvergütung wird regelmäßig auf Angemessenheit überprüft.

- Eigenkapital, Anhang Ziffer 18, S. 97

Long-Term-Incentive-Plan 2003 und 2004: LTIP 2003: SAR nur valid, wenn Aktie besser als CDAX Construction UND Aktie 10 % höher. Relative Hürde entfällt, wenn

Aktie +20 %. LTIP 2004: relative Hürde jetzt MDAX, sonst wie vor. Top-Executive-Retention-Plan 2004 (TERP 2004): SAR mit relativer Hürde MDAX (besser als dieser) UND Aktie 25 % gestiegen. Relative Hürde entfällt, wenn Aktie 30 % steigt.

- Gesamtbezüge Vorstand, Anhang Ziffer 30, S. 111

Hinweis auf Eigeninvestment. Kein Hinweis auf Sachbezüge oder aktuelle Pensionszusagen.

52. Hugo Boss Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussage

- AR und Vorstand, Anhang Ziffer 33, S. 160

Fixes und variables Einkommen. Plus SAR. Höhe und Basispreis SAR genannt. SAR valid, wenn Aktie 5 % besser als MDAX. Keine Angaben über Sachleistungen oder aktive Pensionszusagen.

53. HYPO Real Estate Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussage

Nahe stehende Personen, Anhang Ziffer 75, S. 160

Fixe und variable (erfolgsbezogenen) Vergütung. Im Fixum sind Sachleistungen sonstige übliche Leistungen. Keine Hinweise auf Kriterien für Erfolgskomponente. Kein Hinweis auf Pensionszusagen.

54. IKB Bank Konzern, HGB

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussagen

- Bezüge der Organe, Anhang, S. 147

Fix und variabel für Gesamtvorstand. Variable mit 55 % an Gesamtvergütung. Variabel zu 50 % individuell und zu 50 % unternehmensspezifisch. Unternehmensspezifische: Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit, Cost-Income-Ratio und Eigenkapitalrendite. Individuelle Ziele: ressort-, funktions- und projektbezogene Ziele.

Zuerst wird Zieltantieme festgelegt. Tatsächliche Tantieme anhand des Erreichungs-

grades zwischen 30 und 200 % der Zieltantieme. Explizit keine AOP. Jährliche Überprüfung. Keine Aussage zu Sachleistungen oder aktiven Pensionszusagen.

55. IVG Immobilien Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussage

- Long-Term-Incentive-Plan, Anhang Ziffer 10.12

Plankonzept 2002: Hürde: Aktie jedes Jahr 5 % mehr. Anzahl vom Vorstand gehaltener Optionen genannt.

- Vorstand und AR, Anhang Ziffer 10.13

Fix und variabel (Tantieme). Plus Aktienoptionen aus Long-Term-Incentive-Plan. Kriterien für Gesamtvergütung sind Aufgaben und Verantwortung, Gesamtvorstand, wirtschaftliche Lage, Erfolg und Zukunft des Unternehmens. Zusätzlich Sachbezüge (Dienstwagen). Pensionszusagen: Anteil von Festgehalt (höchstens 70 %). Aussagen zur Höhe der aktuellen Rückstellung.

56. IWKA Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Feste und variable Bestandteile. Variable ist Bartantieme, die sich an Konzernergebnis und Dividende orientiert. Vergütung des Vorsitzenden ist im Anhang veröffentlicht.

- Gesamtbezüge Vorstand und AR Anhang Ziffer 6, S. 105

Ausweis der fixen und variablen Vergütung des Vorstands. Keine Aussagen zu Kriterien, Sachbezügen oder aktiven Pensionszusagen. Explizit kein AOP.

57. K+S Konzern, HGB

- Corporate Governance - Bericht

Fixer und variabler Bestandteil der Vergütung. Plus AOP. Virtuelle Optionen mit anspruchsvollen Vergleichsparametern (mit CAP). Verweis auf Anhang S. 86.

- Sonstige Angaben, Anhang, S. 86

Zusammensetzung Vergütung: Fixe monatliche Bezüge mit Sachbezügen. Erfolgsbezogene Einmalvergütung: Tantieme nach Gesamtkapitalrendite und persönliche Leistungskomponente. Einmalvergütung aus Aktienoptionen. AOP: Teil der erfolgs-

abhängigen Vergütung für Eigeninvestment in Aktien. Mit Erwerb und Halten einher, gehen virtuelle Optionen, deren Ausübung in bar abgegolten wird. Höhe der Auszahlung bestimmt sich nach Überperformance Aktie zu MDAX. Maximal 25 % Überperformance möglich. Keine Aussagen zu Kriterien und genauem Zusammenhang. Keine genauereren Aussagen zu Sachbezügen und aktiven Pensionszusagen.

58. KarstadtQuelle Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussage

- Sonstige Angaben, Anhang, S. 94

Feste und variable Bestandteile. Kein Darstellung oder Erläuterung eines Systems.

Kein Aussagen zu AOP. Keine aktiven Pensionszusagen, keine Sachbezüge.

- Eigenkapital, Anhang, S. 87

Bedingtes Kapital II (Incentive-Stock-Options-Plan): Für Führungskräfte kann Vorstand mit Zustimmung AR Kapital erhöhen. Aktienorientierte Vergütung für Mitarbeiter (Vorstand nicht explizit erwähnt). Nicht klar ob er teilnimmt oder nicht. Hürden: Aktie +30 % UND 10 % besser als DAX 30 Index.

59. Krones Konzern (2003), HGB

- Bezüge Vorstand Anhang, S. 111

Bezüge Vorstand: Fix und ergebnisabhängiges variables Einkommen. Kein AOP.

Keine Aussagen zu Kriterien, Sachbezügen oder aktiven Pensionszusagen.

60. Leoni Konzern, US GAAP

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussage

- Bezüge Vorstand, Anhang, Ziffer 31, S. 88

Gesamtbezüge mit Fix und variabel. Keine Aussagen zu AOP, Kriterien, Sachbezügen oder aktiven Pensionszusagen.

61. Medion Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Gesamtvergütung von AR auf Basis Leistungsbeurteilung entschieden. Fix (Verantwortungsbereich, für Vertragslaufzeit fest), variable Tantieme (persönliche Leistung, beurteilt von AR) und Wandelanleihe als langfristiges und risikohaltiges Instrument. Anzahl ausstehende Aktien genannt. Wandlungspreis errechnet sich aus Aktien und Verhältnis zu MDAX. Zusätzlich noch gewinnabhängige Tantieme (absolute Höhe Jahresüberschuss und relative Ergebnisveränderung zum Vorjahr). Jahresüberschuss im Folgenden definiert. CAP vorgesehen.

- Nahe stehende Personen, Anhang, S. 101

Bezüge und Anzahl Aktien genannt. Hinweis auf Ziffer 15, S. 91: Wandelanleihen.

Keine Aussagen zu Sachbezügen oder Pensionszusagen.

62. Merck Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Bezüge der (persönlich haftenden Gesellschafter) Geschäftsführer setzt sich aus fixen Anteilen, Gewinnbeteiligung und Zuführung zu Pensionsrückstellungen zusammen. Gewinnbeteiligung basiert auf rollierendem Drei-Jahres-Durchschnitt Ergebnis nach Steuer. Ferner AOP. Optionen valid, wenn Aktie +30 %.

- Eigenkapital, Anhang Ziffer 9, S. 79

AOP, Hürde erläutert, Ausgabebedingungen der Option nicht. Tabellarische Übersicht über Tranchen dargestellt. Aufwendungen im Geschäftsjahr genannt.

- Corporate Governance, Anhang Ziffer 40, S. 98

Textangaben zu Aktienbesitz.

- Nahe stehenden Personen Anhang Ziffer 41

Bezüge der Geschäftsleitung genannt. Kurze Textangaben zu Komponenten. Hinweis auf AOP (mit Verweis zu TZ 9).

63. MG Technologies, US GAAP

- Corporate Governance - Bericht

Vergütung besteht aus Festgehalt und variabler Vergütung, die zusammen Zieleinkommen ergeben. Maßgeblich für variable Vergütung sind Erreichung der individuell vereinbarten Ziele wie: Aktienkurs, EPS oder ROS oder auch weiche Faktoren wie Integration von Akquisitionen und Zusammenführung der Holding-Organisation von GEA und mg.

- Eigenkapital, Anhang Ziffer 7 S. 131

AOP: Eine Option eine Aktie. Valid, wenn Quotient von EPS vor Steuer bei Zuteilung Option und EPS bei Ausübung größer 1 (Gewinnsteigerungsfaktor). Erwerbspreis Aktie ist dann Kurs durch Gewinnsteigerungsfaktor. Optionen in 2004 nicht ausübbar. AOP läuft aus. Neues Programm noch nicht verabschiedet. Keine Aussagen zu Sachleistungen und aktiven Pensionszusagen.

- Zusatzinformationen, Anhang, S. 176

Vorstandsbezüge ausgewiesen.

64. MLP Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussage

- Pensionsrückstellungen, Anhang, S. 111

Leistungen Pensionszusage: Altersrente nach 60 bzw. 65, Witwenrente 60%, Waisenrente 10 %. Anwartschaft beträgt 60 % des zuletzt bezogenen Monatsgehalts.

- Wandelschuldverschreibungen, Anhang S. 12

MLP-Incentive-Programm 2002, unverzinslich. Anrecht auf Aktie. Hürden: Kurs um 130 % über Basispreis. Keine Aussagen zu Kriterien oder Eigeninvestment.

- Nahe stehende Personen, Anhang, S. 136

Individueller Ausweis der festen, variablen und erlangten Wandelschuldverschreibungen. Bemessungsgrundlage der Variablen ist Konzernergebnis. Konzernergebnis im Text definiert. Variable Vergütung (Tantieme) ergibt sich aus festgelegtem Prozentsatz an Bemessungsgrundlage.

65. MPC Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Fixe und variable Vergütung. Keine Komponente mit Langfrist und Risiko. Verweis auf Anhang S. 87.

- Eigenkapital, Anhang Ziffer 15, S. 83

Bedingte Kapitalerhöhung und Optionen durch HV Beschluss möglich. Nicht genutzt?

- Organe, Anhang, S. 86

Gesamthöhe der Vorstandsbezüge genannt. Sonst keine Aussagen. Keine Aussagen zu Sachbezügen oder Pensionszusagen.

66. Norddeutsche Affinerie Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Gesamtvergütung umfasst fixe und variable. Die Variable enthält jährlich wiederkehrende sowie einmalige Komponenten. Plus langfristige mit Risiko: AOP. Optionen an anspruchsvolle und relevante Vergleichsparameter. AOP: Wandelschuldverschreibungen. Valid, wenn Aktie besser als CDAX. Kaufpreis Aktie wird durch Performancekoeffizienten bestimmt. Ab 2005 neues System mit SAR.

- Eigenkapital, Anhang Ziffer 17, S. 80

AOP: Anzahl dargestellt.

- Sonstige Angaben, Anhang, S. 88

Vorstand und Aufsichtsrat: Gesamtbezüge, fester Anteil, fixer Anteil, langfristige Komponente. Keine Angaben zu Sachbezügen oder aktiven Pensionszusagen.

67. Pro7Sat1 Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Fixe und variable. Fix an Verantwortungsbereich orientiert. Variable mit erfolgsabhängigem Jahresbonus (AR legt fest) und langfristigem Incentive Plan (LTI) geplant. Einzelheiten der Beteiligung entscheidet AR. System steht im Verhältnis von Verantwortung und Aufgaben, international wettbewerbsfähig. Verweis auf Anhang für Zahlen zur Aufteilung.

- Vorstand, Anhang Ziffer 39, S. 91

Wiederholung Vergütungssystem von CG-Bericht. Keine Angaben über Kriterien, Sachbezüge oder Pensionszusagen.

68. Puma Konzern, IFRS

- Keine Corporate Governance - Bericht
- Kapitalbeteiligungspläne / Management-Incentive-Programm, Anhang Ziffer 20, S. 22

Stock-Option-Programm (SOP), Option ermöglicht Aktien zu Ausgabekurs plus 15 % zu kaufen. Stock-Appreciation-Right (SAR): Aktien plus 10 % CAP bei 50 % über Ausübungspreis. Kein Eigeninvestment?

- Eigenkapital, Bedingtes Kapital, Anhang, S. 22, Ziffer 19

Bestände genannt.

- Angaben zu Aufsichtsrat und Vorstand, Anhang S. 30, Ziffer 31

Vergütung in fix und variabel. Plus Langfrist und aktienbasiert. Bemerkung zu Angemessenheit der Bezüge: Aufgabe und Leistung, insbesondere wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens mit Vergleichsumfeld. Keine Aussagen zu Sachleistungen, Kriterien für variable oder aktive Pensionszusagen.

69. Rheinmetall Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Anmerkung zu Angemessenheit der Bezüge: Aufgabe und Leistung, insbesondere wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens mit Vergleichsumfelds. Zieleinkommen 40 % fix und 60 % variabel. Plus Incentive-Programm mit Orientierung an absoluter jährlicher Wertsteigerung. Ist-Vergleich „fundamentales Eigenkapital“ über drei Jahre gemittelt.

- Sonstige Erläuterungen, Anhang Ziffer 36, S. 98

Stock Appreciation Rights: Programm beschrieben, Hürde Aktie +25%.

- Vorstand, Anhang Ziffer 39, S. 101

Gesamtbezüge in Fixum und Variable (Tantiemen). Plus Sachbezüge und Incentive-Programm (nicht weiter erläutert). Keine Aussagen zu aktiven Pensionsrückstellungen.

70. Rhön-Klinikum Konzern 2003, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Angabe

- Pensionsrückstellungen, Anhang Ziffer 12, S. 70

Abfindungsverpflichtungen gegenüber Vorstandsmitgliedern

- Sonstige Angaben, nahe stehende Personen, Anhang Ziffer 4, S. 76

Gehalt fix und ergebnisabhängiges variables. Explizit kein AOP. Keine Kriterien, keine Pensionszusagen, keine Sachleistungen.

71. Salzgitter Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Konditionen in Verträgen gleichen Aufbaus geregelt. Grundvergütung und variable Komponente. Variable Komponente unterteilt in ergebnisabhängigen Teil (ROCE) und qualitativen Teil (Gesamtperformance einzelnes Vorstandsmitglied). Verweis auf Anhang.

- Kapitalrücklage, Anhang Ziffer 28, S. 183

Hinweis auf AOP.

- Nahe stehende Personen, Anhang S. 206

Hinweis auf Long-Term-Incentive-Plan.

- Vorstand, Anhang Ziffer 27, S. 208

Darlehen an Vorstandsmitglied. Feste und variable Vergütung. Aufwand für Pensionszusagen genannt.

- Eigenkapital, Anhang, S. 182

AOP 1998: Laufzeit bis 2005. Bedingungen nicht erläutert. Bezug auf Führungskräfte des Salzgitter-Konzerns beschränkt. Keine Aussagen zu Sachbezügen.

72. Schwarz-Pharma Konzern, US GAAP

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussage

- Bezüge Vorstand, Anhang Ziffer 10 S. 49

Gesamtvergütung aus fix und variabel plus Executive-Stock-Option-Program (ESOP). Verweis für ESOP auf Anhang Ziffer 13. Variabler Anteil als erfolgsabhängiger Bonus (Erreichen persönlicher Ziele und vorher definierte Kennziffern (z.B. Konzernergebnis nach Steuern)). Dazu Sachvergütung und Pensionszusage. Aufwand genannt. Anzahl ausgegebener Optionen genannt. Kriterien der Vergabe nicht.

- Mitarbeiter AOP, Anhang Ziffer 13, S. 56

ESOP 2000: Recht in festverzinsliche Wandelanleihen zu investieren. Aktie +15 %.

ESOP 2003: Optionen verteilt, Ausübungspreis Aktie +20 %. SAR 2000 Plan: Gewährung von Bonusrechten. Ausübung wenn Aktienkurs höher als bei Ausgabe.

73. SGL Carbon Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussage

- Eigenkapital, Anhang Ziffer 20, S. 71

Bedingtes Kapital für Bezugsrechte für Vorstand und Führungskräfte und Einlösung von SAR geschaffen. Bezugsbedingungen und Hürden nicht genannt.

- Pensionsrückstellungen, Anhang Ziffer 21, S. 76

Pensionszusagen an Vorstände.

- Bezüge von Vorstand, Anhang Ziffer 30, S. 87

Fixe und variable (Jahresbonus). Hinweis auf Sachaufwendungen. Abfindungszahlung an ausgeschiedenes Vorstandsmitglied genannt. Individuelle tabellarische Übersicht inklusive Anzahl der Aktien und gehaltenen Optionen.

- Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, Anhang Ziffer 31, S. 88

Management und Mitarbeiter-Beteiligungsprogramme: 5 Programme für Vorstand: SAR und Long-Term-Cash-Incentive Plan (LTCI), Matching Shares, AOP.

SAR 1996: Recht auf Auszahlung Differenz Einstands- und Ausübungspreis. Bei Auszahlungen müssen 15 % in Aktien investiert werden.

Long-Term Cash Incentive Plan (LTCI): Bonuszahlungen über Drei-Jahreszeitraum. Auszahlung an Verhältnis von 2,3 zu 1 von Nettoverschuldung zu EBITDA geknüpft. Mindestverhältnis ist 3,6 zu 1. Bei Auszahlung müssen 15 % für Kauf eigener Aktien verwendet werden.

Aktien-Plan: Recht für 50 % der Variablen Aktien zu kaufen. Wird zwei Jahre gehalten erhalten Begünstigte gleiche Anzahl Aktien dazu. Keine Hürden genannt. Da in 2003 Bonusverzicht, in 2004 kein Planangebot.

Aktienoptionsplan: 30 % der von HV gewährten Optionen für den Vorstand. Hürde: Steigerung Total Shareholder Return. Plan definiert: Aktienkurs plus thesaurierter Dividende plus Wert der Optionen + 15 %. Begünstigte müssen Bezugspreis für Optionen bezahlen. Werden Optionen eingelöst, müssen 15 % in Aktien gehalten werden.

Stock-Appreciation-Rights-Plan (SAR): Anzahl gewährter SAR wird von AR entschieden. Kriterien hierfür nicht genannt. Insgesamt entfallen aus diesem Programm auf den Vorstand 30 %. Hürden: 75 % dürfen nur ausgeübt werden, wenn Total Share-

holder Return +15%. (TSR= absolute Kurssteigerung plus ausgeschütteter Dividen- den und Wert von Bezugsrechten). 25 % dürfen nur ausgeübt werden, wenn Aktie mindestens MDAX Entwicklung erreicht. Bei Ausübung müssen 15 % in Aktien investiert werden. Komplex und vielgestaltige Programme. Trotz (oder wegen?) Informati- on undurchsichtig.

74. Stada Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussage

- Sonstige Angaben, nahe stehende Personen, Anhang Ziffer 6.4, S. 137

Gesamtvergütung in fix und variabel. Kein AOP. Aufteilung in fix und variabel richtet sich individuell nach Bestimmungen des Anstellungsvertrages. Keine Kredite. Keine Aussagen zu Kriterien variabel, Sachaufwendungen oder aktiven Pensionszusagen.

75. Südzucker Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussage, nur Verweis auf Anhang.

- Sonstige Angaben, nahe stehende Personen, Anhang S. 98

Kein AOP Vergütungssystem Vorstand fix und variabel, kein variabel langfristig (A- OP). Angabe der Gesamtbezüge im Text, dann die Aussage, dass Festbezüge 42 % der Gesamtbezüge ausmachen (ein Rechentest?). Variable berechnet sich nach Di- vidende. Kein Hinweis auf Sachbezüge oder Pensionszusagen.

76. Techem Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht S. 7

Vergütung des Vorstands: Fixe und variable, plus Sachbezüge. Erläuterung variable (EBIT und ROCE). Funktionsprinzip mit Ausmaß und Einfluss auf Bezüge erklärt.

Wird Plan EBIT oder ROCE erreicht, wird Zieltantieme gezahlt. Wird Plan über- oder unterschritten wird Tantieme um das Fünffache der Überschreitung geändert. Bei mehr als 200 % der vereinbarten Tantieme ist CAP. Pensionszusagen genannt. Ta- bellarische Darstellung des Systems. Ab 10/2004 neue Komponente. Die ebenfalls erläutert (Bezugsgröße ist Aktienkurs und Abweichung vom MDAX: prozentuale Out- performance mal 3 ergibt Anteil aktienbasierter Zieltantieme. CAP ist 200 % Zieltan-

tieme). Neue Struktur in tabellarischer Darstellung. Hinweis auf Anhang wegen vollständiger Bezüge.

- Pensionsrückstellungen, Anhang Ziffer 18, S. 71

Hinweis auf eigenen Plan für Vorstand.

- Eigenkapital, Anhang Ziffer 20, S. 74

AOP I und II erläutert. Optionen wurden in SAR umgewandelt. Berechnung erläutert. Höhe der Rückstellung.

- Nahe stehenden Personen, Anhang, S. 88

Individuelle tabellarische Darstellung der Gehälter nach Komponenten. Vorstand ausgeschieden, Nennung der Abfindung. Gute Darstellung im MDAX-Bereich.

77. Thiel Logistik Konzern, Luxemburger Kapitalgesellschaft, US GAAP

- Corporate Governance - Bericht S. 17

Vergütung des Vorstands: Verwaltungsrat legt fest: fix und variabel (Tantieme); Messkriterien genannt (EVA, EBIT, strategisch-qualitative Zielsetzung). Werden alle Zielgrößen zu 100 % erreicht, erreicht Variable zwischen 30 - 55 % Zieleinkommen. Tantieme kann zwischen 0 und 200 % der Zieltantieme betragen. Personalausschuss im Verwaltungsrat kann Sondervergütung und AOP-Vergabe zusätzlich machen.

- Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden, Aktienorientierte Mitarbeitervergütung Anhang, S. 93, Ziffer 2

AOP im Berichtsjahr kein Aufwand, Verweis auf Ziffer 36, Anhang S. 123.

- Pensionsansprüche und sonstige langfristige Personalverpflichtungen, Anhang Ziffer 29

Hinweis auf Pensionsverpflichtungen gegenüber Vorständen.

- Angaben zu Bezügen, Anhang, S. 131, Ziffer 35

Tabellarisch: fix und variabel.

- Aktienorientierte Vergütung, Ziffer 36

AOP vorgestellt, keine Ausübung im Berichtsjahr, kein Aufwand, Anzahl ausstehender Optionen tabellarisch genannt, keine Hürden genannt.

78. Vossloh Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Fixe und variable Bestandteile. Zusätzlich zur variablen Tantieme Optionsrechte aus LTIP. Basispreis 24,01 €. Verweis auf Anhang S. 100. Kriterien der Angemessenheit: Aufgabe und Leistung individuell, wirtschaftliche Lage, nachhaltiger Erfolg des Unternehmens und Vergleichsumfeld. Sachbezüge angegeben.

- AOP, Anhang Ziffer 22.1

LTIP: Option nur mit Eigeninvestment in Aktien. Je Aktie 10 Optionen. Je Option das Recht eine Aktie zum Ausgabekurs zu kaufen. Valid, wenn Kurs Aktie besser als MDAX UND Aktie 15 - 30 % höher als zum Ausgabezeitpunkt. Eigeninvestment zwischen 5 und 50 T€. Neues AOP 2005 mit ähnlichen Hürden und CAP.

- Sonstige Angaben, Organbezüge, Anhang S. 115

Fest, Variabel, Optionen. In 2004 keine Optionen ausgeübt. Ausweis der Pensionszuführung.

79. WCM Beteiligungsgesellschaft, HGB

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussage

- Gezeichnetes Kapital, Anhang Ziffer 8, S. 80

Hinweis auf AOP.

- Organbezüge, Anhang, S. 91

Fix und variable Tantieme. Sonst keine Angaben. Keine Aussagen zu Kriterien, zu Anzahl vergebener Optionen oder zum AOP überhaupt. Keine Aussagen zu Pensionszusagen oder Sachleistungen.

80. WincorNixdorf Konzern, IFRS

- Corporate Governance - Bericht

Keine Aussage

- Eigenkapital, Bedingtes Kapital, Anhang Ziffer 7, S. 72

1,4 Mio. Aktien (HV 2004) für AOP, Verweis auf Ermächtigungsbeschluss HV 2004.

- Aktienoptionsprogramm, Anhang S. 73

Anzahl an Vorstand verteilter Optionen in 2004 genannt, Gründe und Verfahren nicht. Gesamtaufwendungen AOP genannt.

- Nahe stehenden Personen, Anhang Ziffer 25, S. 83

Bezüge u. Pensionsansprüche Vorstand, nur nach Bezügen und Pensionsrückstellung aufgeteilt. Anzahl der Optionen genannt. Kein Fix und Variabel? Keine Angaben zu Sachbezügen.