

**Betriebliche Altersversorgung
von Vorständen
in DAX 30-Unternehmen**

Empirische Erhebung
im Juni 2010

Dr. Heinz Evers
Vergütungsberater

Inhalt

	Seite
1. Zielsetzung.....	3
2. Empirische Basis.....	3
3. Betriebliche Versorgungszusagen für DAX 30-Vorstände.....	4
3.1 Verbreitung der Versorgung.....	4
3.2 Art der Versorgungspläne.....	4
3.3 Bemessungsgrößen der Versorgungspläne.....	5
3.4 Altersleistungen.....	6
3.5 Invaliditäts- / Hinterbliebenenleistungen.....	9
3.6 Vorgezogene Altersleistungen.....	10
3.7 Unverfallbarkeit der Versorgungsansprüche.....	10
3.8 Kosten der Versorgungsleistungen.....	11
4. Entwicklungstrends.....	12
5. Darstellung der einzelnen Versorgungssysteme.....	13

1. Zielsetzung

Die Hans-Böckler-Stiftung möchte sich durch eine empirische Erhebung ein aktuelles Bild über den Stand der betrieblichen Altersversorgung der Vorstandsmitglieder in den DAX 30-Unternehmen verschaffen. Diese 30 Gesellschaften repräsentieren nach Mitarbeiterzahl und Geschäftsvolumen in besonderer Weise die deutschen Großunternehmen. Darüber hinaus üben sie mit ihren Corporate-Governance-Strukturen und Vergütungssystemen eine maßgebliche Pilotfunktion für die übrigen Gesellschaften aus.

Die Ergebnisse dieser Erhebung sollen den Arbeitnehmer-Vertretern in den Aufsichtsräten im Rahmen ihrer vergütungspolitischen Aufgabenstellung als fundierte Informationsgrundlage zur Überprüfung der Marktüblichkeit der Versorgungsregelungen in ihren Gesellschaften dienen und ihnen zugleich eine nützliche Orientierung für ihre künftigen Gestaltungsmaßnahmen bieten.

2. Empirische Basis

Grundlage der Untersuchung sind die Vergütungsberichte bzw. Vergütungsangaben, die die DAX 30-Unternehmen im Rahmen ihrer jährlichen Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2009 veröffentlicht haben. Dieses Datenmaterial wurde gezielt ausgewertet.

Da sich die betrieblichen Versorgungsregelungen seit Jahren in einem stetigen Veränderungsprozess befinden, wurden innerhalb einer Gesellschaft grundsätzlich nur die Modalitäten der jüngsten Versorgungszusagen erfasst. Sofern dabei ab 2010 inhaltliche Veränderungen angekündigt wurden, wurden diese bereits in die Darstellung einbezogen. Die so gewonnenen Informationen wurden in Einzelfällen ergänzt durch die Auswertung früherer Vergütungsberichte, in denen anlässlich von Versorgungsumstellungen ausführlicher berichtet wurde, sowie durch die Analyse von Einladungsunterlagen zu den Hauptversammlungen 2010, in denen neue Vergütungs- und Versorgungssysteme vorgestellt und den Aktionären zur Billigung empfohlen wurden.

Wenngleich bei einigen wenigen Gesellschaften Details der Versorgung unbestimmt bleiben oder weitgehend fehlen, bietet das vorliegende Datenmaterial dennoch nach Erkenntnissen des Verfassers aus seiner laufenden Beratungstätigkeit ein zutreffendes, umfassendes Bild der aktuellen Versorgungszusagen der Vorstandsmitglieder in den großen Börsengesellschaften.

3. Betriebliche Versorgungszusagen für DAX 30-Vorstände

3.1 Verbreitung der Versorgung

Zusagen auf betriebliche Altersversorgung, einschließlich Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung sind unter den gewährten Nebenleistungen für die Unternehmen die bei Weitem teuersten, zugleich aber auch von den Managern am meisten geschätzten Leistungen. Sie gehören für die Vorstandsmitglieder aller DAX 30-Unternehmen zum absoluten Vergütungsstandard.

3.2 Art der Versorgungspläne

Die Versorgungszusagen der Vorstände sind heute in zwei Gestaltungsformen geregelt. Das ist zunächst die klassische **(end-)leistungsorientierte Zusage**. Bei dieser Form sagen die Unternehmen den Vorständen und ihren Hinterbliebenen im Versorgungsfalle bestimmte Leistungen zu – ganz überwiegend als Rentenzahlungen in % der letzten Festvergütung.

Angesichts mangelnder Flexibilität, Steuerbarkeit und Kalkulierbarkeit dieser Zusagen hat sich in den letzten zehn Jahren mit der **beitragsorientierten Leistungszusage** eine neue Gestaltungsform entwickelt. Die Unternehmen verpflichten sich dabei,

jährlich bestimmte Beiträge für Versorgungszwecke zur Verfügung zu stellen und mittels altersabhängiger Verrentungsfaktoren in Versorgungsanwartschaften umzurechnen. Die spätere Versorgungsleistung resultiert dann aus der Addition dieser „Versorgungsbausteine“.

Diese Zusageform unterstreicht nachdrücklich den Entgeltcharakter der betrieblichen Versorgung. Der jährliche Versorgungsbaustein wird für Unternehmen und Mitarbeiter zu einem transparenten, gut kommunizierbaren Teil der Gesamtvergütung. Insofern findet diese Gestaltungsvariante in den DAX 30- Unternehmen auch für die Vorstandsversorgung inzwischen zunehmende Verbreitung.

Unter Einbezug vorgesehener Umstellungen überwiegen im laufenden Geschäftsjahr 2010 mit 15 zu 14 Unternehmen innerhalb des Untersuchungskreises erstmals die beitragsorientierten Zusagen. Ihr Anteil dürfte sich in den nächsten Jahren weiter verstärken.

3.3 Bemessungsgrößen der Versorgungspläne

Die **leistungsorientierten Zusagen (LoZ)** knüpfen regelmäßig an der letzten Jahresfestvergütung an (9 x). In zwei Unternehmen wird zur Ausschaltung von Garantietantiemen bzw. fester Einmalzahlungen auf das feste monatliche Gehalt Bezug genommen. In zwei weiteren Unternehmen beziehen sich die Zusagen auf pensionsfähige Einkommen, die sich nach Berechnungen des Verfassers tendenziell zwischen 60 % und 70 % der Festvergütung bewegen dürften. Lediglich eine Gesellschaft sagt ihren Vorstandsmitgliedern die Versorgungsleistungen in festen, nach Dienstjahren gestaffelten Kapitalbeträgen zu.

Im Gegensatz dazu beziehen die **beitragsorientierten Leistungszusagen (BoZ)** bei der Definition der jährlichen Beiträge neben den Festvergütungen grundsätzlich auch die kurzfristigen variablen Bezüge entweder in tatsächlicher Höhe (5 x) oder als 100 %- Zielbetrag (3 x) mit ein.

Sie entsprechen damit der zunehmenden Forderung nach Erfolgs- und Leistungsorientierung auch der Pensionszusagen. Bei einer weiteren Gesellschaft wird dieser Erfolgsbezug dadurch sichergestellt, dass der Beitrag sowohl vom Grundgehalt als auch direkt von der jeweiligen Ertragslage abhängt.

Nur vier Gesellschaften definieren ihre Versorgungsbeiträge ausschließlich in % der Festbezüge. Eine Gesellschaft sagt nach Ablösung ihrer bisherigen auf feste Kapitalbeträge lautenden Leistungszusagen auch die künftigen Jahresbeiträge in dieser Form zu. Eine letzte Gesellschaft schließlich nimmt ab 2010 die Bestimmung der jährlichen Beiträge individualisiert und entkoppelt von anderen Vergütungselementen vor. Bei der exakten Festlegung orientiert sie sich „an Unternehmen gleicher Größenordnung, die einen angemessenen Vergleichsmaßstab darstellen und die ebenfalls eine beitragsorientierte Versorgungszusage anbieten.“

3.4 Altersleistungen

Voraussetzung für den Leistungsbezug

Die **Regelaltersgrenze** für den Bezug der Altersleistungen ist inzwischen für die Hälfte aller Vorstände die Vollendung des 60. Lebensjahres. Nur in einem Viertel der Unternehmen gilt noch die Altersgrenze 65. Das restliche Viertel zahlt ab 62 oder 63.

Weitere Bedingungen für den Anspruch auf Altersleistungen - etwa eine Mindestdienstzeit - wie sie früher bei leistungsorientierten Systemen üblich waren, werden heute kaum noch verlangt. Lediglich ein Unternehmen fordert als Voraussetzung für das Ruhegeld ausdrücklich, „dass das Vorstandsmitglied mindestens drei Jahre in dieser Funktion tätig war und mindestens einmal wiederbestellt worden ist.“

Höhe und Verlauf der Leistungszusagen

Bei den **LoZ** richtet sich die Höhe der Versorgungsleistungen regelmäßig nach Höhe der letzten Festvergütungen sowie der Mandatsdauer. Die Spanne der zugesagten **Höchstrenten** reicht von 40 % bis 75 %. Der häufigste Wert liegt heute bei **60 %**.

Erreicht werden diese Werte ganz überwiegend bereits nach einer **Mandatsdauer von 10 Jahren** oder zumindest mit Beginn der dritten (fünfjährigen) Mandatsperiode. Dabei beginnt die Zusage durchweg auf einem Versorgungssockel von zumeist 30 % der Festvergütungen und steigert sich dann durch jährliche %-Zuschläge bis zum jeweiligen Höchstwert.

Bei den **BoZ** ist eine generelle wertmäßige Bestimmung der von den einzelnen Unternehmen jährlich zugesagten Versorgungsbeiträge deutlich schwieriger. Dies liegt sowohl an der unterschiedlicheren Ausgestaltung dieser Zusagen im Einzelnen als auch an der durch den Einbezug der erfolgsabhängigen variablen Vergütungen erheblich volatileren Bezugsbasis. Zudem sind diese Zusagen nach Einschätzung des Verfassers speziell im Vorstandsbereich weniger im Hinblick auf ein angestrebtes einheitliches Versorgungsziel entwickelt worden. Man bemühte sich stattdessen im Interesse der Akzeptanz, einen möglichst wertgleichen Übergang von den bisherigen leistungsorientierten Zusagen sicherzustellen.

Um dennoch halbwegs tragfähige Vergleichsdaten zu vermitteln, wurden die von den Unternehmen zugesagten jährlichen Versorgungsbeiträge anhand der aktuellen Vergütungsstrukturen in %-Werte der jeweiligen Festvergütungen umgerechnet. Die so ermittelte Spanne für den Wert der Jahresbausteine vor Verzinsung reicht von 25 % bis 60 % der aktuellen Festbezüge. Schwerpunkte liegen bei **35 % bis 45 %**. Diese Werte dürften sich allerdings in Zukunft bei verbesserter Wirtschaftslage und entsprechendem Anstieg der versorgungsrelevanten Jahrestantiemen tendenziell erhöhen.

Entwicklung der Pensionsanwartschaften

Bei den **LoZ** findet durchweg durch die Anbindung der Pensionen an die letzten Festvergütungen mit der stetigen Vergütungsentwicklung während der aktiven Zeit auch eine laufende Dynamisierung der Anwartschaften statt.

Bei den **BoC** entwickelt sich durch die vorherrschende Bindung der Beiträge an feste und variable Vergütungselemente mit diesen Elementen unmittelbar auch die Höhe der einzelnen Jahresbausteine. Deren Fortschreibung im Zeitablauf ist jedoch höchst unterschiedlich geregelt und richtet sich wesentlich nach der allgemeinen Kapitalmarktentwicklung.

Angesichts sinkender Marktzinsen findet sich die früher verbreitete Garantie in Höhe des Pensionsrückstellungs-Zinses von 6 % nur noch bei einem Drittel der Unternehmen. Die übrigen garantieren entweder nur einen deutlich niedrigeren Zins von 2,75 % oder 2,25 % (Mindestzins für Lebensversicherungen) oder sichern als spätere Mindestleistung lediglich die Summe der bereitgestellten Beiträge zu.

Auszahlungsmodus der Altersleistungen

Bei den **LoZ** kommt die Altersleistung grundsätzlich als lebenslange monatliche Rente zur Auszahlung. Lediglich ein Unternehmen eröffnet seinen Vorständen die Wahl, die Versorgungsleistungen auch als einmalige Kapitalleistung oder in fünf Jahresraten in Anspruch zu nehmen.

Dagegen sind die **BoZ** in dieser Hinsicht erheblich flexibler ausgestaltet. Ausgehend vom jeweils erreichten Versorgungskapital lassen sie den Begünstigten überwiegend die Wahl zwischen lebenslanger Rente, einmaligem Kapitalbetrag oder Auszahlung in bestimmten Jahresraten als Renten auf Zeit. Lediglich bei einem Drittel der Unternehmen wird die Versorgungsleistung ebenfalls nur als lebenslange Rente gezahlt.

Anpassung der laufenden Rentenzahlungen

Die Entwicklung der Rentenzahlungen ist bei den Vorstandsmitgliedern durchweg günstiger geregelt als es die gesetzliche Regelung des § 16 (1) BetrAVG erfordert. Eine Anpassung ist zumeist jährlich zugesagt. Als Bezugsmaßstab ist bei den **LoZ** noch häufig der Verbraucherpreisindex vorgesehen.

Bei den neueren **BoZ** dominiert heute für den Fall der Rentenzahlung eindeutig die Anpassungsgarantie von 1 % p. a. gem. § 16 (3) 1. BetrAVG. Sie bietet den Unternehmen in der Anwartschaftsphase den Vorteil höherer Rückstellungsbildung und erspart ihnen überdies die gesetzlich vorgeschriebene Anpassungsprüfungspflicht.

3.5 Invaliditäts- / Hinterbliebenenleistungen

Bei den **LoZ** richtet sich die **Invaliditätsrente** in ihrer Höhe grundsätzlich nach der Dienstzeit und dem daraus resultierenden Pensionsanspruch. Angesichts des bereits zu Beginn zugesagten Versorgungssockels sowie des im weiteren Verlauf rasch wachsenden Anspruchs wird die zu erwartende Rentenhöhe von den Unternehmen als durchaus ausreichend erachtet.

Dies gilt bei den **BoZ** nur bedingt. Maßgeblich ist hier die Höhe der bislang angesammelten Versorgungsbeiträge einschließlich ihrer Verzinsung. In den ersten Jahren kann es aufgrund des noch geringen Versorgungskapitals durchaus zu finanziellen Härten kommen. Insofern sieht ein Drittel der betreffenden Unternehmen in diesen Fällen Hochrechnungen des Versorgungskapitals auf das 55. bzw. 60. Lebensjahr vor oder garantiert eine bestimmte Mindestauszahlung - in einer Gesellschaft immerhin in Höhe des Vierfachen der festen Jahresvergütung und Tantieme. Diese Hochrechnungen gelten im Übrigen gleichermaßen für die Versorgungsleistungen der Hinterbliebenen. Hier wirken sie sich allerdings überwiegend nur bei Tod während der aktiven Vorstandstätigkeit aus, bei Tod pensionierter Vorstände lediglich bei vorheriger Wahl einer entsprechenden Rentenoption.

Witwen- und Waisenrenten sind bei den **LoZ** grundsätzlich vorgesehen, bei den **BoZ** nur im Falle der Rentenoption. Die Witwenrente beläuft sich in den Unternehmen überwiegend auf 60 % der Vorstandsrente. Lediglich in einem Unternehmen werden nur 50 % gewährt. Zwei weitere sagen 66 2/3 % zu; dafür entfällt allerdings die Halbwaisenrente. Diese beläuft sich durchweg auf 10 % bis 15 %. Für Vollwaisen ist der doppelte Satz üblich. Eine Begrenzung der Hinterbliebenenrente erfolgt vielfach bei 100 % der Vorstandsrente.

3.6 Vorgezogene Altersleistungen

Die Vorziehung der Altersleistungen – auch als „dritter Pensionsfall“ bezeichnet – verfolgt den Zweck, lang gedienten Managern, die aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters bei Nichtverlängerung ihres Mandates keine adäquate Beschäftigung mehr finden, den zeitlichen Übergang zum Rentenalter finanziell abzusichern. Zwar hat sich dieser Bedarf in den letzten Jahren durch das Absenken des Regel-Pensionsalters auf 60 tendenziell vermindert, dennoch weist noch mehr als die Hälfte aller Unternehmen diesbezügliche Regelungen auf. Unternehmen mit Altersgrenze 65 ermöglichen vielfach den vorzeitigen Ruhestand ab 60. Bei Unternehmen mit Pensionsalter 60 gilt durchweg die Vollendung des 55. Lebensjahres als Voraussetzung für den vorzeitigen Leistungsbezug. Auch wird häufig ergänzend oder alternativ zu diesen Altersgrenzen eine Mindestmandatsdauer im Vorstand von 10 Jahren gefordert.

Die Höhe der Versorgungsleistungen richtet sich bei **LoZ** nach dem bis dahin erreichten Rentenanspruch. Dabei werden allerdings im Gegensatz zur Invaliditätsrente neue Einkünfte aus anderweitiger Beschäftigung bis zum Rentenalter regelmäßig zumindest zur Hälfte auf die Leistungen angerechnet.

Bei **BoZ** richten sich die vorgezogenen Leistungen nach dem aktuellen Stand des angesammelten Versorgungskapitals.

3.7 Unverfallbarkeit der Versorgungsansprüche

Bei der überwiegenden Zahl der Unternehmen richtet sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaften inzwischen nach den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes. Nur in einem Viertel der Unternehmen sind die zugesagten Versorgungsanwartschaften bereits von Beginn an unverfallbar.

3.8. Kosten der Versorgungsleistungen

Die erheblichen Kosten der Versorgungsleistungen dokumentieren sich – zumindest für die Zusagen der Vergangenheit – an den jährlichen Pensionszahlungen an frühere Vorstände und ihre Hinterbliebenen sowie an der Höhe der dafür gebildeten Pensionsrückstellungen.

Die Pensionszahlungen beliefen sich in 2009 auf durchschnittlich 7 Mio. €. Sie lagen damit bei etwa 50 % der im Geschäftsjahr gewährten aktiven Vorstandsbezüge. Die Höhe der Rückstellungen betrug im Durchschnitt 67 Mio. €. In immerhin 13 DAX-Unternehmen lag sie höher als 50 Mio. €, bei 8 Unternehmen sogar höher als 100 Mio. €.

Bei den aktiven Vorstandsmitgliedern sind die im Geschäftsjahr getätigten Versorgungsaufwendungen weniger eindeutig festzustellen, da die Angaben dazu nur unvollständig und weniger eindeutig geboten werden. Eine zwischenbetriebliche Vergleichbarkeit ist damit nur bedingt gegeben.

Sofern die Unternehmen die Höhe der für den aktiven Vorstand gebildeten Pensionsrückstellungen angeben, liegt diese im Durchschnitt bei 17 Mio. €. Dieser Wert ist zum Teil bereits durch Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen auf externe Planvermögen gemindert. Die jährlichen Zuführungen zu den Rückstellungen umfassen 2,6 Mio. €. Soweit - wie vielfach üblich - nur ein Teil der Aufwendungen, die Dienstzeitaufwendungen (Service Costs), angegeben sind, belaufen sich diese auf 1, 4 Mio. €. Zur Erfassung des Gesamtaufwandes müssten noch die Zinsaufwendungen sowie etwaige nachgeholte Dienstzeitaufwendungen hinzugerechnet werden.

Ob hier die neue gesetzliche Forderung des VorstAG, künftig sowohl die Barwerte der zugesagten Versorgungsleistungen als auch die im Geschäftsjahr dafür aufgewandten oder zurückgestellten Beträge anzugeben, tatsächlich Klarheit und bessere Vergleichbarkeit schafft, bleibt angesichts der defensiven Informationspraxis vieler Unternehmen abzuwarten.

4. Entwicklungstrends

- Die Versorgungssysteme der Vorstandsmitglieder entwickeln sich analog zur Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung für die übrige Belegschaft zunehmend in Richtung beitragsorientierter Leistungszusagen. Mit diesen erfolgsorientierten Bausteinzusagen wird der Entgeltcharakter der Versorgungsleistungen nachdrücklich unterstrichen.
- Die Höhe der Leistungszusagen wird angesichts kürzerer Dienstzeiten, höherer Lebenserwartung und zunehmendem Kostendruck auch bei den Vorständen tendenziell vermindert. Dabei werden bei leistungsbezogenen Zusagen zunächst überhöhte Sätze aus der Vergangenheit auf ein Normalmaß zurückgefahren.
- Im Interesse höherer Akzeptanz erfolgen Umstellungen auf das neue niedrigere Leistungsniveau bei Vorständen erstmals bei aktuellen Neubestellungen oder sogar nur prospektiv im Hinblick auf künftige Neubestellungen.
- Angesichts der trotz Publizitätsverpflichtung anhaltenden Intransparenz der individuellen Versorgungsaufwendungen und der daraus resultierenden mangelnden Vergleichbarkeit sowie - und vor allem - bei der inzwischen erreichten Höhe des monetären Vergütungsniveaus der Vorstände, sollte sich für die Aufsichtsräte in den DAX 30-Unternehmen zunehmend grundsätzlich die Frage nach der künftigen Berechtigung und Sinnhaftigkeit dieser Leistung stellen.

5. Darstellung der einzelnen Versorgungssysteme

DAX 30- Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsgröße	Versorgungsleistung Pensionsalter	Hinterbliebenen- Versorgung	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Aufwand 2009 / Höhe der Pensionsrückstellungen (in Mio. €)
Adidas	Leistungs- zusage	10 % + 2 % p. a. bis max. 40 % der letzten Jahresfestvergütung	Altersrente mit 65, Invalidität, Tod	Witve 50 % Waisen 15 / 30 % Begrenzung 100 % der Vorstandspension	(1) Rente	aktive Vorstände keine Angabe frühere Vorstände 2,2 / 39,5
Allianz	Beitrags- zusage	nach 5 Mandatsjahren 37,5 %, nach 10 Jahren 45 % der aktuellen Festvergütung; Garantiezins = 2,75 %	Altersrente mit 60, Invalidität, Tod	keine Detail-Info	(1) Rente	aktive Vorstände 4,0 / 28,0 frühere Vorstände 4,0 / 52,0
BASF	Beitrags- zusage	32 % der Festbezüge oberhalb BBG.+ variabel (gleicher Betrag bei 12 % Gesamtkapitalrendite), Rechnungszins = 5 % + angenommene Rentenerhöhung 1,5 % p. a.	Altersrente mit 60, Invalidität, Tod, vorzeitig ab 55 oder 10 Jahre Vorstand	Witve 60 % Halbwaise 10 %, Vollwaise 1 = 33 %, Vollwaise 2 = 25 %, Vollwaise 3 = 20 %, Begrenzung 75 % der Vorstandspension	(1) Rente (2) nach Verbraucherpreisindex, mind. 1% p. a.	aktive Vorstände 1,6 Service Costs / - frühere Vorstände 12,3 / 87,9
Bayer	Leistungs- zusage	30 % + x % p. a. bis max. 60 % der letzten Jahresfestvergütung	Altersrente mit 60, Invalidität, Tod	Hinterbliebene 60 %	(1) Rente	aktive Vorstände 1,5 / 33,2 frühere Vorstände 11,3 / 110,1

DAX 30- Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsgröße	Versorgungsleistung Pensionsalter	Hinterbliebenen- Versorgung	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Aufwand 2009 / Höhe der Pensionsrückstellungen (in Mio. €)
Beiersdorf	Leistungs- zusage	x % p. a. bis max. 50 % der letzten Jahresfestvergütung	Altersrente, Invalidität, Tod	keine Detail-Info	(1) Rente	aktive Vorstände 0,5 / - frühere Vorstände 2,3 / 22,4
BMW	Beitrags- zusage	240 T€ p. a. für 2010 270 T€ p. a. für 2011 300 T€ p. a. ab 2012 (CEO jeweils + 75 %) Garantiezins der Lebens- versicherungen = 2,25%	Altersleistung mit 65, Invalidität, Tod, jeweils Mindestleistung 60 % der mögl. Beiträge bis 60; vorzeitig ab 60 .	falls Rente: Witwe 60%	(1) Rente, Einmalzahlung, max. 10 Jahresraten oder Mischform (2) falls Rente: 1 % p. a.	aktive Vorstände 0,7 Service Costs / - frühere Vorstände 3,8 / 46,7
Commerzbank	Leistungs- zusage	ab 1. Mandatsperiode 30 % ab 2. Mandatsperiode 40 % ab 3.Mandatsperiode 60 % der letzten Festvergütung	Altersleistung mit 62, Invalidität, Tod, vorzeitig ab 58 + 10 Jahre Vorstand oder 15 Jahre Vorstand	Witwe 66 2/3 % Waisen 25 % - falls keine Witwenrente max. Höhe Witwenpension	(1) Rente (2) Anpassung 1 % p. a.	aktive Vorstände - / 7,0 frühere Vorstände 7,7 / 75,7
Daimler	Beitrags- zusage	15 % der aktuellen Jahresgrundvergütung + Jahresbonus; Garantiezins = 6%	Altersleistung mit 60, Invalidität, Tod	keine Detail-Info	(1) Rente, Einmalzahlung, 12 Jahresraten (2) falls Rente: 1% p. a.	aktive Vorstände 1,7 Service Costs / - frühere Vorstände 16,1 / 192,8

DAX 30- Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsgröße	Versorgungsleistung Pensionsalter	Hinterbliebenen- Versorgung	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Aufwand 2009 / Höhe der Pensionsrückstellungen (in Mio. €)
Dt. Bank	Beitrags- zusage	x % von Grundgehalt + Bonus mit Obergrenze; Rechnungszins = 6 % (wertgleich: 75 % Festbezüge +Garantietantieme)	Altersleistung mit 65, Invalidität, Tod, vorzeitig ab 60, Übergangsgeld	Witwe 60 %, Waisen 10 / 20 %	(1) keine Info zur Auszahlung	aktive Vorstände 1,6 Service Costs / - frühere Vorstände 19,8 / 171,1
Dt. Börse	Leistungs- zusage	30 % + 5 % pro Mandatsperiode bis max. 50 % des letzten pensionsfähigen Einkommen (liegt unter erhöhtem Fixum)	Altersleistung mit 60 / 63, Invalidität, Tod, vorzeitig ab 55 + 3 J. Vorstand + eine Wiederbestellung	Witwe 60 %, Waisen 10 / 25%	(1) grundsätzlich Rente, aber auch Wahl von Einmalzahlung oder fünf Raten	aktive Vorstände 1,4 / - frühere Vorstände 1,3 / 28,7
Dt. Post	Beitrags- zusage	25 % Jahresfestvergütung für max. 15 Jahre; Rechnungszins, wie Pensionsrückstellungen = 6%	Altersleistung mit 62, Invalidität, Tod	keine Detail-Info	(1) Rente, Einmalzahlung (2) falls Rente: 1% p. a.	aktive Vorstände 2,3 Service Costs / - frühere Vorstände 8,1 / 26,1
Dt. Telekom	Beitrags- zusage	Keine Koppelung an Vergütungselemente; Höhe orientiert sich an Vergleichsunternehmen; angemessene Verzinsung	Altersleistung mit 62, Invalidität, Tod, vorzeitig ab 60	Witwenrente, Waisenrente	(1) Rente, Einmalzahlung Ratenzahlung (2) falls Rente 1%	aktive Vorstände 4,1 / - frühere Vorstände 4.2 / 96,3

DAX 30- Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsgröße	Versorgungsleistung Pensionsalter	Hinterbliebenen- Versorgung	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Aufwand 2009 / Höhe der Pensionsrückstellungen (in Mio. €)
E.ON	Leistungs- zusage	max. 50 – 75 % der letzten Jahresfestvergütung je nach Mandatsdauer	Altersrente mit 60, Invalidität, Tod, vorzeitig mindestens 5 J. Top-Management / E.ON reduzierter Anspruch	Witwe 60 %, Waisen 20 %	(1) Rente (2) nach Verbraucherpreisindex	aktive Vorstände 2,9 / - frühere Vorstände 9,9 / 109,1
FMC	Leistungs- zusage	30 % + 1,5 % p. a. bis max. 45 % der letzten Jahresfestvergütung	Altersrente mit 65, Invalidität, Tod	keine Detail-Info	(1) Rente	aktive Vorstände 0,7 / 3,3 frühere Vorstände 0 / 0
Fresenius	Leistungs- zusage	30 % + 1,5 % p. a. bis max. 45 % der letzten Jahresfestvergütung	Altersrente mit 65, Invalidität, Tod	keine Detail-Info	(1) Rente	aktive Vorstände 0,5 / 3,3 frühere Vorstände 0,9 / 9,9
Henkel	Beitrags- zusage	x % der Festbezüge + Jahrestantieme (wertgleich: Rente 60 % der letzten Festbezüge)	Altersrente mit 62, Invalidität, Tod	keine Detail-Info	(1) Rente	aktive Vorstände 2,5 / - frühere Vorstände 6,3 / 78,6

DAX 30- Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsgröße	Versorgungsleistung Pensionsalter	Hinterbliebenen- Versorgung	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Aufwand 2009 / Höhe der Pensionsrückstellungen (in Mio. €)
Infineon	Leistungs- zusage	Sockelbetrag + 5000 € p. a. / 10.000 € (CEO) bis Maximalbetrag (ca. 60 % der aktuell monatlich gezahlten Festvergütung)	Altersrente mit 60, Invalidität, Tod	keine Detail-Info	(1) Rente	aktive Vorstände 0,8 / - frühere Vorstände 1,8 / 27,0
K+S	Beitrags- zusage	40 % der Jahresfestvergütung bis zu flexibler Pensionsobergrenze (bei ca. 50 % - 60 % der Festbezüge)	Altersrente mit 65, Invalidität , Tod, hochgerechnet auf 55, vorzeitig ab 60	Witwe 60 % d. Versorgungsleistung Waisen 15 / 30 % Begrenzung 100 %	(1) Rente (2) nach Verbraucherpreisindex	aktive Vorstände 0,6 / - frühere Vorstände 2,3 / 3,9
Linde	Leistungs- zusage	20 % + 2 % p. a. bis max. 50 % der letzten monatlichen Festvergütung (ohne Tantiemegarantie)	Altersrente mit 65, Invalidität, Tod, vorzeitig ab 55 + 10 Jahre Vorstand	Witwe 60 %, Waisen 10 / 25% = max. 50 % Begrenzung 100 % der Vorstandspension	(1) Rente (2) nach Verbraucherpreisindex	aktive Vorstände 3,3 / 11,3 frühere Vorstände 2,7 / 35,0
Lufthansa	Beitrags- zusage	25 % der Grundvergütung + variable Vergütung	Altersleistung mit 65, Invalidität, Tod, jeweils hochgerechnet auf 60, vorzeitig ab 60, vorher reduzierte Übergangsversorgung.	Witwe 60 %	(1) grundsätzlich in 10 Raten, Verrentung, Einmalzahlung oder weniger als 10 Raten (mit Zust. d. Untern.)	aktive Vorstände 1,9 / 19,8 frühere Vorstände 3,2 / 38,3

DAX 30- Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsgröße	Versorgungsleistung Pensionsalter	Hinterbliebenen- Versorgung	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Aufwand 2009 / Höhe der Pensionsrückstellungen (in Mio. €)
MAN	Beitrags- zusage	20 % der Festvergütung + Vorjahrestantieme; Verzinsung nach Kapitalmarktindices	Altersrente, Invalidität, Tod. jeweils Mindestkapital: 4 x Fixum + Tantieme	keine Detail-Info	(1) Rente, Einmalzahlung, Raten	aktive Vorstände 2,0 / 2,0 frühere Vorstände 3,4 / 47,8
Merck	Versorgungs- system nicht spezifiziert					aktive Vorstände 1,6 Service Cost / - frühere Vorstände keine Angabe
Metro	Beitrags- zusage	Formel: 7 % +7 % +7 % Eigenbeitrag in % der Zielvergütung + Firmenbeitrag / fest + Firmenbeitrag / nach wirtschaftlicher Lage; Verzinsung: Marktzins	Altersleistung mit 60, Invalidität, Tod, jeweils Mindestauszahlung	keine Detail-Info	(1) Rente, Einmalzahlung, Raten	aktive Vorstände 0,5 / 4,6 frühere Vorstände 4,3 / 47,4
Münch. Rück	Beitrags- zusage	% der Ziel- Gesamtdirektvergütung (Grundgehalt + Zielbonus) (wertgleich max. 60% des Grundgehalts bei LoZ)	Altersleistung mit 60, Invalidität, Tod, jeweils 80 % des Altersruhegeldes bis 59, vorzeitig ab 50 + 10 Dienstjahre im Unternehmen + 1 x Wiederbestellung	keine Detail-Info	(1) Rente, Einmalzahlung (2) falls Rente: 1% p. a.	aktive Vorstände 4,0 / - frühere Vorstände 5,7 / 0

DAX 30- Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsgröße	Versorgungsleistung Pensionsalter	Hinterbliebenen- Versorgung	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Aufwand 2009 / Höhe der Pensionsrückstellungen (in Mio. €)
RWE	Leistungs- zusage	60 % des ruhegehaltstfähigen Einkommens (= 60-70 % der Festbezüge)	Altersleistung mit 60, Invalidität, Tod, vorzeitig ab 55	Witwe 60 %, Waisen 20 % d. Witwenrente	(1) Rente	aktive Vorstände 0,4 Service Cost / 14,2 frühere Vorstände 11,1 / 124,6
Salzgitter	Leistungs- zusage	max. 60 % der letzten Jahresfestvergütung	Altersrente, Invalidität, Tod	keine Detail-Info	(1) Rente	aktive Vorstände 2,2 / - frühere Vorstände 1,5 / 19,6
SAP	Beitrags- zusage	4 % bis zur BBG + 14 % oberhalb bis 180 % des Jahresgrundgehalts, (Rentenhöhe: 40 - 50 % des Fixums)	Altersrente mit 60, Invalidität, Tod	Witwe 60 %	(1) Rente	aktive Vorstände 1,1 / 15,2 frühere Vorstände 0,8 / 15,8
Siemens	Beitrags- zusage	28 % von Grundeinkommen + Zielbonus; Mindestverzinsung 2,25 %	Altersleistung mit 60, Invalidität, Tod	Witwe 60 %, Waisen 15 % / 25 %	(1) Rente, Raten (2) falls Rente: 1% p.a.	aktive Vorstände 4,5 / 33,9 frühere Vorstände 16,1 / 159,5

DAX 30- Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsgröße	Versorgungsleistung Pensionsalter	Hinterbliebenen- Versorgung	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Aufwand 2009 / Höhe der Pensionsrückstellungen (in Mio. €)
ThyssenKrupp	Leistungs- zusage	in 1. Mandatsperiode 30 % in 2. Mandatsperiode 50 % in 3. Mandatsperiode 60 % der letzten Festvergütung	Altersrente mit 60, Invalidität, Tod, vorzeitig ab 55 + eine Wiederbestellung	Witwe 60 % , Waisen 20 % , Begrenzung 100 % der Vorstandspension	(1) Rente (2) nach Verbraucherpreisindex	aktive Vorstände 3,3 / - frühere Vorstände 24,4 / 173,5
VW	Leistungs- zusage	50 % + 2 % p. a. bis max. 70 % der letzten Jahresfestvergütung	Altersrente mit 63, Invalidität, Tod.	Witwe 66 2/3 % , Vollwaise 20 % Begrenzung 100 %	(1) Rente (2) nach Entwicklung des höchsten Tarifgehalts	aktive Vorstände 11,1 / 43,8 frühere Vorstände 8,3 / 106,7



Dr. Heinz Evers

Vogteistraße 10

51647 Gummersbach

heinzevers@web.de

Tel. 02261 / 91 32 59