Hans Böckler Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Mitbestimmungsförderung

Auswertung | Mai 2012

Inhalt

Inhaltsverzeichnis 2

Zielsetzung 3

Empirische Basis 4

Betriebliche Versorgungszusagen für DAX 30-Vorstände 5

Entwicklungstrends 11

Darstellung der einzelnen Versorgungssysteme 2011/2012 12

Dr. Heinz Evers, Vergütungsberater

Betriebliche Altersversorgung von Vorständen in DAX 30-Unternehmen

Auf einen Blick …

- Das bislang dominierende Rentenalter 60 gilt inzwischen nur noch in zehn Unternehmen.In sechs beginnt die Altersgrenze mit 62 oder 63, elf Unternehmen pensionieren mit 65 und älter. Ein Unternehmen hat die Grenze auf 67 festgesetzt. Bei zwei weiteren dient das jeweilige Regelalter der gesetzlichen Rentenversicherung als gleitende Altersgrenze.
- Die Versorgungszusagen der Vorstände sind in zwei Gestaltungsformen geregelt: (end)leistungsorientierte Zusage und beitragsorientierte Zusage. Die Zahl der DAX 30-Unternehmen mit beitragsorientierten Zusagen beläuft sich im laufenden Geschäftsjahr 2012 auf 22.
- Die Pensionszahlungen an frühere Vorstände beliefen sich in 2011 im Durchschnitt der Unternehmen auf 7 Mio. €.
- Die Pensionsrückstellungen summieren sich über alle DAX 30-Gesellschaften auf insgesamt 2,3 Mrd. €, der Durchschnitt liegt bei 80 Mio. €.
- Die für die aktiven Vorstände gebildeten Pensionsrückstellungen und angeführten Barwerte der Versorgungsverpflichtungen addieren sich auf 677 Mio. €, der Durchschnitt liegt bei 25 Mio. €.

Inhaltsverzeichnis

1	**Zielsetzung**	**3**
2	**Empirische Basis**	**4**
3	**Betriebliche Versorgungszusagen für DAX 30-Vorstände**	**5**
3.1	Verbreitung der Versorgung	
3.2	Art der Versorgungspläne	
3.3	Bemessungsgrößen der Versorgungspläne	
3.4	Altersleistungen	
3.4.1	Voraussetzung für den Leistungsbezug	
3.4.2	Höhe und Verlauf der Leistungszusagen	
3.4.3	Entwicklung der Pensionsanwartschaften	
3.4.4	Auszahlungsmodus der Altersleistungen	
3.4.5	Anpassung der laufenden Rentenzahlungen	
3.5	Invaliditäts-/Hinterbliebenenleistungen	
3.6	Vorgezogene Altersleistungen	
3.7	Unverfallbarkeit der Versorgungsansprüche	
3.8	Kosten der Versorgungsleistungen	
4	**Entwicklungstrends**	**11**
5	**Darstellung der einzelnen Versorgungssysteme 2011/2012**	**12**

Links

http://boeckler.de/37786.htm
(Praxisblatt: Vorstandsvergütung und Geschäftsführervergütung)

Literaturtipps

Evers, Heinz; Köstler, Roland; Seyboth, Marie; Thannisch, Rainald; Weckes, Marion: Angemessene Vorstandsvergütung. Informationen zur Bemessung der Vorstandsvergütungen durch den Aufsichtsrat. 4. erweiterte Neuauflage, Düsseldorf 2010.

1 | Zielsetzung

Die Hans-Böckler-Stiftung möchte durch eine empirische Erhebung ein aktuelles Bild über den Stand der betrieblichen Altersversorgung der Vorstandsmitglieder in den DAX 30-Unternehmen gewinnen.
Diese 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. Schließlich stehen sie mit ihrer aktuellen Vergütungspraxis gegenüber den Vorständen im Mittelpunkt der öffentlichen Kritik.

Die Ergebnisse dieser Erhebung sollen den Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsräten im Rahmen ihrer vergütungspolitischen Aufgabenstellung als fundierte Informationsgrundlage zur Überprüfung der Angemessenheit und Marktüblichkeit der Versorgungsregelungen in ihren Gesellschaften dienen und ihnen zugleich eine nützliche Orientierung für künftige Gestaltungsmaßnahmen bieten. Durch das VorstAG 2009 wird die Wichtigkeit dieser Aufgabe mit der Plenumsverantwortung des Aufsichtsrates für die angemessene Vergütungsfestlegung unter ausdrücklicher Einbeziehung der Versorgungsleistungen nachdrücklich unterstrichen.

2 | Empirische Basis

Grundlage der Untersuchung sind die Vergütungsberichte bzw. Vergütungsangaben, die die DAX 30-Unternehmen im Rahmen ihrer jährlichen Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2011 veröffentlicht haben. Dieses Datenmaterial wurde gezielt ausgewertet.

Da sich die betrieblichen Versorgungsregelungen seit Jahren in einem stetigen Veränderungsprozess befinden, werden in einer ganzen Reihe von Gesellschaften je nach Zeitpunkt des erstmaligen Vertragsabschlusses mit den Vorstandsmitgliedern zwei, vereinzelt sogar drei Versorgungssysteme parallel geführt. Um aus den Befunden Handlungsleitlinien ableiten zu können, wurden innerhalb einer Gesellschaft grundsätzlich nur die Modalitäten der jüngsten Versorgungszusagen erfasst. Soweit dabei ab 2012 inhaltliche Veränderungen angekündigt wurden, sind 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 Hauptversammlungen, in denen neue Vergütungs- und Versorgungssysteme vorgestellt und den Aktionären zur Billigung empfohlen wurden.

Wenngleich bei einigen Gesellschaften einzelne Details der Versorgung unbestimmt bleiben oder fehlen, bietet das vorliegende Datenmaterial nach Erkenntnissen des Verfassers aus seiner laufenden Beratungstätigkeit dennoch ein zutreffendes, umfassendes Bild der aktuellen Versorgungszusagen der Vorstandsmitglieder in den großen Börsengesellschaften und damit eine fundierte Basis für den horizontalen, zwischenbetrieblichen Vergütungsvergleich.

Links

http://boeckler.de/37737.htm
(Praxisblatt: Betriebliche Alters-
versorgung)

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 die von den Managern am meisten geschätzten Leistungen. Für die Vorstandsmitglieder aller DAX 30-Unternehmen gehören sie zum absoluten Vergütungsstandard.

3.2 Art der Versorgungspläne

Die Versorgungszusagen der Vorstände sind heute grundsätzlich in zwei Gestaltungsformen geregelt.
Das ist zunächst die traditionelle **(end)leistungsorientierte Zusage**. Bei dieser Form sagen die Unternehmen den Vorständen und ihren Hinterbliebenen im Versorgungsfalle bestimmte Leistungen zu – durchweg als Rentenzahlungen in Prozent 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.

Inzwischen spielt diese Gestaltungsvariante auch für die Vorstandsversorgung in den DAX 30-Unternehmen die dominierende Rolle. Unter Einbezug vorgesehener Umstellungen beläuft sich die Zahl der Unternehmen mit beitragsorientierten Zusagen im laufenden Geschäftsjahr 2012 bereits auf 22. Im Jahre 2010 waren es erst 15. Der Trend ist damit eindeutig.

Ein Unternehmen hat darüber hinausgehend das beitragsorientierte Versorgungskonzept in 2011 durchaus zukunftsweisend fortentwickelt. Die Vorstände können jährlich wählen, ob ihnen das Versorgungsentgelt in Höhe von 15 % ihrer Zielbarvergütung ausgezahlt oder als Deferred Compensation zugunsten einer späteren Versorgungsleistung einbehalten wird.

3.3 Bemessungsgrößen der Versorgungspläne

Die **leistungsorientierten Zusagen (LoZ)** knüpfen durchweg an der letzten Jahresfestvergütung an (5 x).
Ein Unternehmen nimmt zur Ausschaltung von Garantietantiemen Bezug auf das feste monatliche Gehalt. Zwei Unternehmen beziehen die Zusagen auf sog. pensionsfähige Einkommen. Diese bewegen sich erfahrungsgemäß zwischen 60 % und 80 % der Festvergütungen.

Im Gegensatz dazu sind die **beitragsorientierten Leistungszusagen (BoZ)** bei der Definition der jährlichen Beiträge vielfältiger gestaltet. Zwar sind in acht Unternehmen die jährlichen Beiträge ebenfalls in Prozenten der Festvergütung definiert, immerhin zehn Unternehmen beziehen jedoch neben der Festvergütung auch die kurzfristigen variablen Bezüge mit ihrem Zielbetrag (6 x) oder in ihrer tatsächlichen Höhe (4 x) mit ein.

Mit dieser Gestaltung entsprechen die Unternehmen der Forderung nach Erfolgs- und Leistungsorientierung aller Vergütungskomponenten, also auch der Pensionszusagen. Eine weitere Gesellschaft stellt diesen Erfolgsbezug dadurch sicher, dass der Beitrag sowohl vom Grundgehalt als auch direkt von der jeweiligen Ertragslage abhängt.

Zwei Gesellschaften sagen ihre Jahresbeiträge in Form fester Kapitalbeträge zu. Eine Gesellschaft schließlich nimmt die Bestimmung der jährlichen Beiträge individualisiert und entkoppelt von anderen Vergütungselementen vor. Bei der wertmäßigen Festlegung orientiert sie sich an Unternehmen gleicher Größenordnung, die ebenfalls beitragsorientierte Versorgungszusagen anbieten.

3.4 Altersleistungen

3.4.1 Voraussetzung für den Leistungsbezug

Die Altersgrenze für den Bezug der Altersleistungen ist in den letzten Jahren unter dem Eindruck der öffentlichen Rentendiskussion auch für die Vorstandsmitglieder wieder deutlich angestiegen. Das bislang dominierende Rentenalter 60 gilt inzwischen nur noch in zehn Unternehmen. In sechs beginnt die Altersrente mit 62 oder 63,
elf Unternehmen pensionieren dagegen erst mit 65 und älter. Davon hat ein Unternehmen die Grenze vorausschauend auf 67 festgesetzt, zwei weiteren dient das jeweilige Regelalter der gesetzlichen Rentenversicherung als gleitende Altersgrenze auch für ihre Vorstände.

Weitere Bedingungen für den Anspruch auf Altersleistungen - etwa eine Mindest-Mandatsdauer - wie sie früher vor allem bei leistungsorientierten Systemen üblich waren, werden heute nur noch in Ausnahmefällen verlangt.

3.4.2 Höhe und Verlauf der Leistungszusagen

Bei den **LoZ** richten sich die Versorgungsleistungen regelmäßig nach Höhe der letzten Festvergütungen sowie der Mandatsdauer. Die Spanne der zugesagten Höchstrenten reicht von 40 % bis 70 %. Der häufigsten Werte liegen heute bei 45 % bis 50 %, noch vor zwei Jahren waren es 50 % bis 60 %. Erreicht werden diese Werte überwiegend nach einer Mandatsdauer von 10 Jahren oder höchstens von 15 Jahren. Dabei beginnt die Zusage durchweg auf einem Versorgungssockel von 20 % bis 30 % der Festvergütungen und steigert sich dann durch jährliche Prozentzuschläge 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 den durch den Einbezug der erfolgsabhängigen variablen Vergütungen erheblich volatileren Bezugsbasen. 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 um einen möglichst wertgleichen Übergang von den bisherigen leistungsorientierten Zusagen.

Um dennoch tragfähige Vergleichsdaten zu gewinnen, wurden die von den Unternehmen zugesagten jährlichen Versorgungsbeiträge, soweit sie sich auch auf variable Bezüge erstrecken, anhand der aktuellen Vergütungsstrukturen in Prozentwerte der jeweiligen Festvergütungen umgerechnet. Die so ermittelte Spanne für den Wert der Jahresbeiträge vor Verrechnung mit Alters- und Zinsfaktoren reicht von 25 % bis 60 % der aktuellen Festbezüge mit eindeutigen Schwerpunkten bei 40 % bis 50 %.

3.4.3 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 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 zwar auch die Höhe der einzelnen Jahresbausteine. Deren Fortschreibung im Zeitablauf ist jedoch höchst unterschiedlich geregelt und hängt darüber hinaus wesentlich von der Zinsentwicklung am Kapitalmarkt ab. Angesichts stetig sinkender Marktzinsen findet sich die früher verbreitete Garantie des steuerlichen Pensionsrückstellungs-Zinses von 6 % heute nur noch bei zwei Unternehmen. Die Mehrheit garantiert einen deutlich niedrigeren Zins von 2 % und 3 % oder nur den Mindestzins für Lebensversicherungen (derzeit 1,75 %) oder den jeweiligen Zins für langfristige Bundesanleihen. Zwei Unternehmen sagen als spä-

Gesetze

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)

§ 16 Anpassungsbegründungspflicht

(1) Der Arbeitgeber hat alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg

1. des Verbraucherpreisindexes für Deutschland oder (…)

(3) Die Verpflichtung nach Absatz 1 entfällt wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens eins vom Hundert anzupassen, (…)

tere Mindestleistung sogar nur die Summe der bereitgestellten Beiträge zu.

3.4.4 Auszahlungsmodus der Altersleistungen

Bei den **LoZ** kommt die Altersleistung grundsätzlich als lebenslange monatliche Rente zur Auszahlung.

Die **BoZ** sind in dieser Hinsicht erheblich flexibler gestaltet. Ausgehend vom jeweils erreichten Versorgungskapital lassen sie den Begünstigten überwiegend die Wahl zwischen einem einmaligen Kapitalbetrag, einer lebenslangen Rente oder der Auszahlung in bestimmten Jahresraten als Renten auf Zeit. Lediglich in vier Unternehmen wird die Versorgungsleistung analog den LoZ ebenfalls ausschließlich als lebenslange Rente gezahlt.

3.4.5 Anpassung der laufenden Rentenzahlungen

Die Entwicklung der Rentenzahlungen ist bei den Vorstandsmitgliedern durchweg großzügiger geregelt als durch die Anpassungsprüfungspflicht gem. § 16 (1) BetrAVG. Statt des gesetzlichen Drei-Jahresturnus ist hier die Anpassung jährlich zugesagt. Als Bezugsmaßstab dient bei den **LoZ** häufig der Verbraucherpreisindex.

Bei den jüngeren **BoZ** dominiert für den Fall der Rentenzahlung eindeutig die Anpassungsgarantie von 1 % p. a. gem. § 16 (3) 1. BetrAVG. Sie bietet den Unternehmen in der Anwartschaftsphase vor allem den Vorteil höherer Rückstellungsbildung und erspart ihnen im Leistungsfalle die vorgeschriebene Anpassungsprüfung. Letzteres gilt gem. § 16 (2) 1. BetrAVG auch bei Bindung an die Verbraucherpreise.

3.5 Invaliditäts-/Hinterbliebenenleistungen

Bei den **LoZ** richtet sich der Rentenanspruch im Invaliditätsfalle in seiner Höhe grundsätzlich nach den jeweiligen Festbezügen sowie der bis dahin geleisteten Dienstzeit. Angesichts des zu Beginn zugesagten Versorgungssockels sowie des im weiteren Verlauf rasch wachsenden Anspruchs wird die zu erwartende Rentenhöhe von den Unternehmen im Allgemeinen als ausreichend erachtet.

Dies gilt bei den **BoZ** nur bedingt. Maßgeblich ist hier die jeweilige Höhe des angesammelten Versorgungskapitals. In den ersten Mandatsjahren kann es daher aufgrund der noch geringen Höhe durchaus zu finanziellen Härten kommen. Insofern sieht nahezu die Hälfte der betreffenden Unternehmen im Versorgungsfalle die Hochrechnung des Versorgungskapitals bei Rentenalter 60 auf das 55. Lebensjahr, bei Altersgrenze 65 auf das 60. Jahr vor.
Ein Unternehmen garantiert als Mindestauszahlung eine Summe von immerhin 2 Mio. €.

Diese Kapital-Hochrechnungen für den Invaliditätsfall gelten gleichermaßen für die Hinterbliebenenversorgung bei Tod des Vorstandsmitgliedes während seiner aktiven Zeit.

Das bis zum Zeitpunkt von Invalidität und Tod insgesamt angesammelte bzw. hochgerechnete Versorgungskapital wird an den Pensionär bzw. seine Hinterbliebenen je nach Zusage und Option als Einmalbetrag bzw. in Raten ausbezahlt oder verrentet.

Bei den **LoZ** sind Versorgungsleistungen an die Hinterbliebenen grundsätzlich in Form von Witwen- und Waisenrenten vorgesehen. 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. Die Hinterbliebenenrenten insgesamt sind vielfach auf 100 % der Vorstandsrenten begrenzt.

Analoge Versorgungssätze für die Hinterbliebenen sind auch bei den **BoZ** im Falle von Renten bzw. Rentenoptionen üblich.

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 zumindest bei Regelpensionsalter 60 deutlich verringert, dennoch weist nahezu die Hälfte der Unternehmen noch eine diesbezügliche Regelung auf. Im Falle von Altersgrenze 60 gilt dabei die Vollendung des 55. Lebensjahres als Voraussetzung. Unternehmen mit Altersgrenze 65 ermöglichen den vorzeitigen Ruhestand ab 60.

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 auf die Leistungen angerechnet.

Bei **BoZ** richten sich die vorgezogenen Leistungen nach dem aktuellen Stand des angesammelten Versorgungskapitals. Eine Hochrechnung wird dabei nicht vorgenommen.

3.7 Unverfallbarkeit der Versorgungsansprüche

Bei der überwiegenden Zahl der Unternehmen richtet sich für die Vorstände die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaften grundsätzlich nach den Bestimmungen des BetrAVG. Dabei stellt allerdings die gesetzliche Mindestfrist von fünf Jahren kaum eine Restriktion dar. Die intern aufgestiegenen Manager weisen zumeist ohnehin bereits eine

längere Dienstzeit auf. Bei von außerhalb berufenen Kandidaten wird - zumindest bei einem Fünf-Jahresvertrag - mit der ersten Bestellung die Unverfallbarkeit praktisch abgesichert. Überdies werden auch in diesen Unternehmen mit externen Kandidaten erfahrungsgemäß im Einzelfalle durchaus sofort vertraglich unverfallbare Versorgungsansprüche vereinbart.

Nur in einem Drittel der Unternehmen sind die zugesagten Versorgungsanwartschaften von Beginn an oder nach einer kürzeren Frist von drei Jahren unverfallbar.

3.8 Kosten der Versorgungsleistungen

Die erheblichen Kosten der Versorgungsleistungen dokumentieren sich für die Zusagen der Vergangenheit in den jährlichen Pensionszahlungen an frühere Vorstände und ihre Hinterbliebenen sowie an der Höhe der dafür gebildeten Pensionsrückstellungen. Die Pensionszahlungen an frühere Vorstände beliefen sich in 2011 im Durchschnitt der Unternehmen auf 7 Mio. €. Sie liegen damit bei nahezu 40 % der im Geschäftsjahr gewährten aktiven Vorstandsbezüge. Die Pensionsrückstellungen summieren sich über alle DAX 30-Gesellschaften auf insgesamt 2,3 Mrd. €, der Durchschnitt liegt bei 80 Mio. €. In immerhin zehn Unternehmen übersteigen die Rückstellungshöhen die 100 Mio. €- Schwelle. In der Spitze sind es 193 Mio. €. Die ausgewiesenen Werte sind dabei in Einzelfällen bereits durch die Auslagerung der Versorgungsverpflichtungen auf externe Versorgungseinrichtungen bzw. Rückversicherungen gemindert.

Bei den aktiven Vorstandsmitgliedern ist die Feststellung der im Geschäftsjahr getätigten Versorgungsaufwendungen nicht ganz so eindeutig, da die Angaben z. T. unvollständig erfolgen. Eine zwischenbetriebliche Vergleichbarkeit ist insofern nur bedingt gegeben. Die für die Vorstände gebildeten Pensionsrückstellungen und angeführten Barwerte der Versorgungsverpflichtungen addieren sich auf 677 Mio. €. Im Durchschnitt der Unternehmen erreichen sie 25 Mio. €. Die jährlichen Zuführungen zu den Rückstellungen bzw. die aufgewandten Versorgungsbeiträge belaufen sich auf 2,4 Mio. €. Dies entspricht einem Anteil von 47 % der aktuellen Festbezüge. Dabei sind überwiegend nur die Dienstzeitaufwendungen (Service Costs) erfasst. Zum tatsächlichen Gesamtaufwand kommen noch Zinsaufwendungen sowie bei den LoZ nachgeholte Dienstzeitaufwendungen hinzu.

Ob hier die neue gesetzliche Forderung des VorstAG, die Barwerte der zugesagten Versorgungsleistungen sowie die im Geschäftsjahr dafür aufgewandten oder zurückgestellten Beträge anzugeben, tatsächlich Klarheit und bessere Vergleichbarkeit schafft, erscheint angesichts der defensiven Informationspraxis vieler Unternehmen sowie der Vielfalt der Versorgungsregelungen mit ihren unterschiedlichen Parametern, wie Pensionsalter, Zurechnungsmodalitäten oder Verrentungsfaktoren, äußerst fraglich.

4 | Entwicklungstrends

- Die Versorgungssysteme der Vorstandsmitglieder in den Großunternehmen haben sich analog der betrieblichen Altersversorgung für die übrige Belegschaft zunehmend in Richtung beitragsorientierter Leistungszusagen entwickelt. Mit diesen leistungs- und erfolgsorientierten Bausteinzusagen wird der Entgeltcharakter der Versorgungsleistungen nachdrücklich unterstrichen.
- Der Wert der Versorgungszusagen wird sich infolge kürzerer Dienstzeiten, höherer Lebenserwartung und zunehmendem Kostendruck auch bei den Vorständen tendenziell vermindern. Dabei werden bei den bisherigen Zusagen überhöhte Sätze aus der Vergangenheit auf ein Normalmaß zurückgefahren. Im Interesse der 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 horizontalen Vergleichbarkeit der Unternehmen gewinnt der innerbetriebliche, vertikale Vergleich der Vorstandspensionen mit den Versorgungswerken der übrigen Mitarbeiter, vor allem der oberen Leitungskräfte, zur Angemessenheitsfeststellung wachsende Bedeutung. Dabei geht es primär um die kritische Analyse und Rechtfertigung von Abweichungen wichtiger Systemparameter. An dieser Stelle sind die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat im Rahmen ihrer Plenumsverantwortung gefordert.
- Bei der inzwischen erreichten Höhe des monetären Vergütungsniveaus der Vorstände stellt sich für die Aufsichtsräte in den DAX 30-Unternehmen zunehmend die grundsätzliche Frage nach der künftigen Berechtigung und Sinnhaftigkeit der Versorgungsleistungen oder zumindest nach ihrer wertmäßigen Begrenzung.

5 | Darstellung der einzelnen Versorgungssysteme 2011/2012

DAX 30-Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Hinterbliebenen-Versorgung	Pensionsaufwand 2011 Pensionsrückstellungen / -verpflichtungen (in Mio. €)
Adidas	Leistungs-zusage	10 % + 2 % p. a bis max. 40 % der letzten Jahresfestvergütung	Altersrente mit 65 Invalidität, Tod	(1) Rente (2) jährlich, mind. 1 %	Witwe 50 % Waise 15 % / 30 % Begrenzung 100 % der Vorstandspension	aktive Vorstände 0,7 / k. A. frühere Vorstände 3,3 / 46,2
Allianz	Beitrags-zusage	29,25 % d. Grundvergütung nach 5 Jahren 36,56 % nach 10 Jahren 43,88 % Mindestzins 2,75 %	Altersrente mit 60 Invalidität, Tod ggf. Zurechnung	(1) Rente	Witwe 60 % Waise 20 % Begrenzung 100 %	aktive Vorstände 4,9 / 35,9 frühere Vorstände 6,0 / 73,0
BASF	Beitrags-zusage	Fest: 32 % der Festbezüge oberhalb BBG + variabel: nach Gesamtkapitalrendite und Performance (bei 100 % Ziel gleiche Höhe) Rechnungszins 5 % Rentendynamik 1,5 % p. a.	Altersrente mit 60 Invalidität, Tod vorzeitig ab 55 oder 10 Mandatsjahre	(1) Rente (2) jährlich, nach Verbraucherpreisindex mind. 1%	Witwe 60 % Halbwaise 10 % Vollwaise 33 % 2 Vollwaisen je 25 % 3 Vollwaisen je 20 % Begrenzung 75 %	aktive Vorstände 3,8 / 44,4 frühere Vorstände 12, 8 / 116,1
Bayer	Leistungs-zusage	15 % + X % p. a. bis max. 60 % des letzten Jahresfesteinkommens	Altersrente mit 60 Invalidität, Tod	(1) Rente (2) jährlich, unter Berücksichtigung des Verbraucherpreisindex	Hinterbliebene 60 %	aktive Vorstände 1,1 / 22,3 frühere Vorstände 13,1 / 134,2

DAX 30-Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Hinterbliebenen-Versorgung	Pensionsaufwand 2011 Pensionsrückstellungen / -verpflichtungen (in Mio. €)
Beiersdorf	Beitrags-zusage	Festbeträge: 50 - 90 T€ p. a.	Altersleistung Invalidität, Tod	keine Detail-Info	keine Detail-Info	aktive Vorstände 0,6 / k. A. frühere Vorstände 2,4 / 26,3
BMW	Beitrags-zusage	Festbeträge: 300 T€ für Vorst.Mitgl. 525 T€ für Vorst.Vor. Garantiezins der Lebens-versicherungen 1,75 %	Altersleistung mit gesetzl. Regelalter bei Invalidität, Tod, jeweils Mindestleistung 60 % der mögl. Beiträge bis 60 vorzeitig ab 60	(1) - Rente - Einmalbetrag - max. 10 Jahresraten - Mischform (2) falls Rente: 1 % p. a.	falls Rente: Witwe 60 %	aktive Vorstände 1,1 / 34,3 frühere Vorstände 3,7 / 51,6
Commerzbank	Beitrags-zusage	40 % des Jahresfestgehalts	Altersleistung mit 65 Invalidität, Tod Zurechnung bis 55 vorzeitig ab 62	(1) einmalige Kapitalleistung	Auszahlung des Hinterbliebenen-Kapitals	aktive Vorstände 2,7 / 11,8 frühere Vorstände 8,3 / 74,4
Daimler	Beitrags-zusage	15 % von Jahresgrundvergütung + tatsächlichem Jahresbonus Garantiezins 6%	Altersleistung mit 60 Invalidität, Tod	(1) - Einmalbetrag - 12 Jahresraten - Rente (2) falls Rente: 3,5 % p. a.	falls Rente: 60 % des Restbarwertes an Hinterbliebene	aktive Vorstände 2,2 / 56,8 frühere Vorstände 13,9 / 195,9

DAX 30-Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Hinterbliebenen-Versorgung	Pensionsaufwand 2011 Pensionsrückstellungen / -verpflichtungen (in Mio. €)
Dt. Bank	Beitrags-zusage	indiv. % - Satz von Grundgehalt + Gesamtbonus bis Obergrenze; Rechnungszins 6 % (wertgleich: 75 % Festbezüge + Garantietantieme)	Altersleistung mit 65 Invalidität, Tod vorzeitig ab 60	keine Detail-Info	Witwe 60 % Waise 10 % / 20 %	aktive Vorstände 3,0 / 37,0 frühere Vorstände 17,1 / 166,8
Dt. Börse	Beitrags-zusage	30 % + 5 % pro Mandatsperiode bis max. 50 % des letzten pensionsfähigen Einkommens (= unterhalb erhöhtem Fixum) Zins gem. § 253 (2) HGB mindestens 3 %	Altersleistung mit 60 Invalidität, Tod, Zurechnung bis 59	(1) Rente Auf Antrag: - Einmalbetrag - 5 Raten	falls Rente: Witwe 60 % Waise 10 % / 25% Begrenzung 100 %	aktive Vorstände 1,3 / 27,3 frühere Vorstände 1,6 / 33,3
Dt. Post	Beitrags-zusage	35 % Jahresfestvergütung für max. 15 Jahre Mindestzins 2,25 %	Altersleistung mit 62 Invalidität, Tod	(1) - Rente - Einmalbetrag (2) falls Rente: 1% p. a.	keine Detail-Info	aktive Vorstände 2,6 / 24,7 frühere Vorstände 7,4 / 57,0
Dt. Telekom	Beitrags-zusage	individueller Beitrag, entkoppelt von anderen Vergütungselementen, orientiert sich an Vergleichsunternehmen marktübliche Verzinsung	Altersleistung mit 62 Invalidität, Tod vorzeitig ab 60	(1) - Einmalbetrag - Raten - Rente (2) falls Rente: 1% p. a.	falls Rente: Witwenrente Waisenrente	aktive Vorstände 3,1 / 15,4 frühere Vorstände 5,0 / 100,6

DAX 30-Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Hinterbliebenen-Versorgung	Pensionsaufwand 2011 Pensionsrückstellungen / -verpflichtungen (in Mio. €)
E.ON	Beitrags-zusage	in % Grundvergütung + Zieltantieme - Basisbeitrag 13 % - Erfolgsbeitrag 1 % - 6 % (ROCE ./. Kap.Kosten) - Matchingbeitrag 4 % gegen Eigenbeitrag Zins nach Bundesanleihen	Altersleistung mit 62 Invalidität, Tod	(1) - Rente - Raten - Einmalbetrag (2) falls Rente: 1 % p. a.	keine Detail-Info	aktive Vorstände 3,5 / 27,7 frühere Vorstände 9,5 / 137,7
FMC	Leistungs-zusage		Altersrente mit 65 Invalidität, Tod	(1) Rente (2) nach § 16 BetrAVG	Witwe 60 % Waise 20 % Begrenzung 90 %	aktive Vorstände 1,0 / 7,6 frühere Vorstände 0 / 0,5
Fresenius	Leistungs-zusage	30 % + 1,5 % p. a. bis max. 45 % der letzten Jahresfestvergütung	Altersrente mit 63 Invalidität, Tod	(1) Rente (2) nach § 16 BetrAVG	Witwe 60 % Waise 20 % Begrenzung 90 %	aktive Vorstände 0,8 / 8,7 frühere Vorstände 0,8 / 10,5
Heidelberg Cement	Leistungs-zusage	nach 5 Jahren mind. 40 % des pensionsfähigen Einkommens (= Anteil des festen Jahresgehalts) bis max. 65 %	Altersrente individuell ab 62 - 65 Invalidität, Tod vorzeitig ab 60	(1) Rente	Witwe 60 % Waise 10 % / 20 %	aktive Vorstände 1,8 / 19,9 frühere Vorstände 3,0 / 27,8

DAX 30-Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Hinterbliebenen-Versorgung	Pensionsaufwand 2011 Pensionsrückstellungen / -verpflichtungen (in Mio. €)
Henkel	Beitrags-zusage	X % - Satz der Zielvergütung (Festbezüge + Jahrestantieme) wertgleich: Rente 60 % der letzten Festbezüge	Altersleistung mit gesetzl. Regelalter Invalidität, Tod	(1) Einmalbetrag + Basisrente	Versorgungskapital + Basisrente Witwe 60 % Waise 15 % Begrenzung 100 %	aktive Vorstände 1,2 / 6,1 frühere Vorstände 6,3 / 80,2
Infineon	Beitrags-zusage	25 % - 40 % des Grundgehalts nach Ermessen des Aufsichtsrats	Altersleistung mit 67 Invalidität, Tod mit Zurechnung vorzeitig ab 60	(1) 12 Jahresraten Auf Antrag: - 8 Jahresraten - Einmalbetrag - Rente	keine Detail-Info	aktive Vorstände 3,9 / 11,7 frühere Vorstände 1,0 / 29,7
K+S	Beitrags-zusage	40 % der Jahresfestvergütung bis Rentenobergrenze (= 225 T€ für Vorst.Mitgl. 300 T€ für Vorst.Vors.)	Altersrente mit 65 Invalidität , Tod, hochgerechnet auf 55 vorzeitig ab 60	(1) Rente (2) nach Verbraucherpreisindex	Witwe 60 Waise 15 % / 30 % Begrenzung 100 %	aktive Vorstände 1,9 / 10,8 frühere Vorstände 1,1 / 12,4
Linde	Leistungs-zusage	20 % + 2 % p. a. bis max. 50 % der letzten monatlichen Festvergütung (ohne Garantietantieme)	Altersrente mit 65 Invalidität, Tod vorzeitig ab 55 + 10 Mandatsjahre	(1) Rente (2) nach Verbraucherpreisindex	Witwe 60 % Waise 10 % / 25% max. 50 % für Waisen Begrenzung 100 %	aktive Vorstände 1,5 / 12,9 frühere Vorstände 2,8 / 36,9

DAX 30-Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Hinterbliebenen-Versorgung	Pensionsaufwand 2011 Pensionsrückstellungen / -verpflichtungen (in Mio. €)
Lufthansa	Beitrags-zusage	25 % Grundvergütung + variable Vergütung	Altersleistung mit 65 Invalidität, Tod, jeweils hochgerechnet auf 60 vorzeitig ab 60	(1) 10 Jahresraten Auf Antrag von Vorst./Hinterbliebenen: - Rente - Einmalbetrag - weniger als 10 Raten	falls Rente: Witwe 60 %	aktive Vorstände 1,4 / 12,5 frühere Vorstände 3,6 / 51,9
MAN	Beitrags-zusage	20 % der Festvergütung + Vorjahrestantieme; Verzinsung nach Kapitalmarktindices	Altersleistung Invalidität, Tod, jeweils Mindestkapital 2 Mio. €	(1) - Einmalbetrag - Raten - Rente	keine Detail-Info	aktive Vorstände 0,9 / 4,3 frühere Vorstände 3,1 / 48,6
Merck	Leistungs-zusage	40 % + x % bis max. 65 % - 75 % der ruhegehaltsfähigen Bezüge (= 50 % - 70 % der Festbezüge)	Altersrente Invalidität, Tod	(1) Rente	Witwe 60 % Halbwaisenrente Vollwaisenrente	aktive Vorstände 3,0 / 22,8 frühere Vorstände 9,7 / 89,2
Metro	Beitrags-zusage	Formel: 7 % + 7 % + 7 % 7 % der Zielvergütung (Fixum + STI) als Eigenbeitrag + 7 % fester Firmenbeitrag + 7 % nach Ertragslage marktübliche Verzinsung	Altersleistung mit gesetzl. Regelalter Invalidität, Tod, jeweils Mindestauszahlung für 10 Jahre bis max. 60 vorzeitig ab 60	(1) - Einmalbetrag - Raten - Rente	keine Detail-Info	aktive Vorstände 0,6 / k. A. frühere Vorstände 9,4 / 47,8

DAX 30-Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Hinterbliebenen-Versorgung	Pensionsaufwand 2011 Pensionsrückstellungen / -verpflichtungen (in Mio. €)
Münchener Rück	Beitrags-zusage	in % der Ziel-Gesamtdirektvergütung (Grundgehalt + variable Vergütung) (2011: Ø 19 %) Mindestzins 2,25 %	Altersleistung mit 60 Invalidität, Tod, jeweils 80 % des Altersruhegeldes bis 59 vorzeitig ab 50 + 10 Dienstjahre + eine Wiederbestellung	(1) - Rente - Einmalbetrag (2) falls Rente: 1% p. a	falls Rente: Witwe 60 % Waise 20 % / 40 % Begrenzung 100 %	aktive Vorstände 4,5 / 42,1 frühere Vorstände 5,8 / 0
RWE	Beitrags-zusage	15 % Zielbarvergütung (Fixum + 75 % Tantieme) bei jährlicher Wahl - Auszahlung f. Eigenvorsorge - Versorgungszusage (Deferred Compensation)	falls Versorgung: Altersleistung mit 60 Invalidität, Tod vorzeitig ab 55	(1) - Einmalbetrag - max. 9 Raten	Versorgungskapital, evtl. restl. Raten an Hinterbliebene	aktive Vorstände 0,7 / 14,2 frühere Vorstände 11,8 / 128,7
SAP	Beitrags-zusage	4 % bis zur BBG + 14 % oberhalb bis 180 % des Jahresgrundgehalts, (= ca. 25 % v. Grundgehalt)	Altersrente mit 60 Invalidität, Tod	(1) Rente	Witwe 60 %	aktive Vorstände 0,7 / 7,3 frühere Vorstände 1,3 / 25,3
Siemens	Beitrags-zusage	28 % von Grundvergütung + Zielbonus; Mindestzins 2,25 %	Altersleistung mit 60 Invalidität, Tod	(1) - Rente - Raten (2) falls Rente: 1% p. a.	falls Rente: Witwe 60 %, Waise 15 % / 25 %	aktive Vorstände 5,2 / 47,0 frühere Vorstände 15,0 / 161,9

DAX 30-Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe /-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Hinterbliebenen-Versorgung	Pensionsaufwand 2011 Pensionsrückstellungen / -verpflichtungen (in Mio. €)
ThyssenKrupp	Beitrags-zusage	40 % d. Jahresfestgehalts	Altersleistung mit 60 Invalidität, Tod	(1) - Einmalbetrag - Rente	falls Rente Witwe 60 % Waise 20 % Begrenzung 100 %	aktive Vorstände 3,1 / 33,0 frühere Vorstände 14,6 / 192,7
VW	Leistungs-zusage	50 % + 2 % p. a. bis max. 70 % der letzten Jahresfestvergütung	Altersrente mit 63 Invalidität, Tod	(1) Rente (2) nach Entwicklung des höchsten Tarifgehalts	Witwe 66 2/3 %, Vollwaise 20 % Begrenzung 100 %	aktive Vorstände 7,9 / 78,6 frühere Vorstände 8,6 / 109,5

Autor

Dr. rer. oec. Heinz Evers
Vogteistraße 10
51647 Gummersbach

heinzevers@web.de

Ansprechpartner

Dr. Roland Köstler
Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Mitbestimmungsförderung
Referatsleiter Wirtschaftsrecht I

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 77 78 180
Fax: 0211 / 77 78 4180

Roland-Koestler@boeckler.de
www.boeckler.de