

Neuorientierung nur in Ansätzen

Die DAX-Konzerne koppeln die Bezahlung ihrer Vorstände an längerfristige Erfolgskriterien. Doch wirklich neue Ansätze für mehr Nachhaltigkeit bei der Managervergütung sind nur bei einem Viertel der Unternehmen zu finden.

Mehr Transparenz, weniger Kurzfristdenken – mit dem Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung wollte die Bundesregierung 2009 Fehlanreize bei der Vorstandsvergütung korrigieren. Ist das gelungen? Die Unternehmensberatung Wilke, Maack und Partner hat im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung Geschäfts- und Vergütungsberichte der Unternehmen ausgewertet, die im DAX 30 notiert sind. Ihr Vergleich zwischen 2008 und 2010 zeigt einige Fortschritte, aber auch Widersprüche:

Alle Unternehmen folgen der neuen gesetzlichen Vorgabe, wonach der gesamte Aufsichtsrat die Vorstandsvergütungen beschließen muss. Das sorgt für mehr interne Transparenz. Zugleich sind die meisten Vergütungsberichte detaillierter geworden. Allerdings leidet unter der größeren Komplexität oft die Verständlichkeit. **Selbst Fachleuten fällt es zunehmend schwerer, die Angaben verschiedener Unternehmen zu vergleichen.** „Echte Transparenz nach Außen ließe sich nur erreichen, wenn für die Berichte ein einheitliches, übersichtliches Raster vorgeschrieben wäre“, sagt Marion Weckes, Ökonomin und Expertin für Vergütung in der Hans-Böckler-Stiftung.

Gewinnschübe in einem einzelnen Jahr sollten die variablen Vergütungen nicht mehr so in die Höhe treiben wie früher. **Alle DAX-30-Konzerne knüpfen daher auch die kurzfristige erfolgsabhängige Bezahlung ihrer Vorstände verstärkt an wirtschaftliche Kennzahlen, die über zwei oder drei Jahre erreicht werden müssen.** Auch bei der längerfristigen variablen Vergütung haben viele die Bemessungszeiträume ausgedehnt. Zudem ist Höhe der Vergütung in allen untersuchten Unternehmen nicht mehr nach oben offen, sondern durch einen „Cap“ begrenzt.

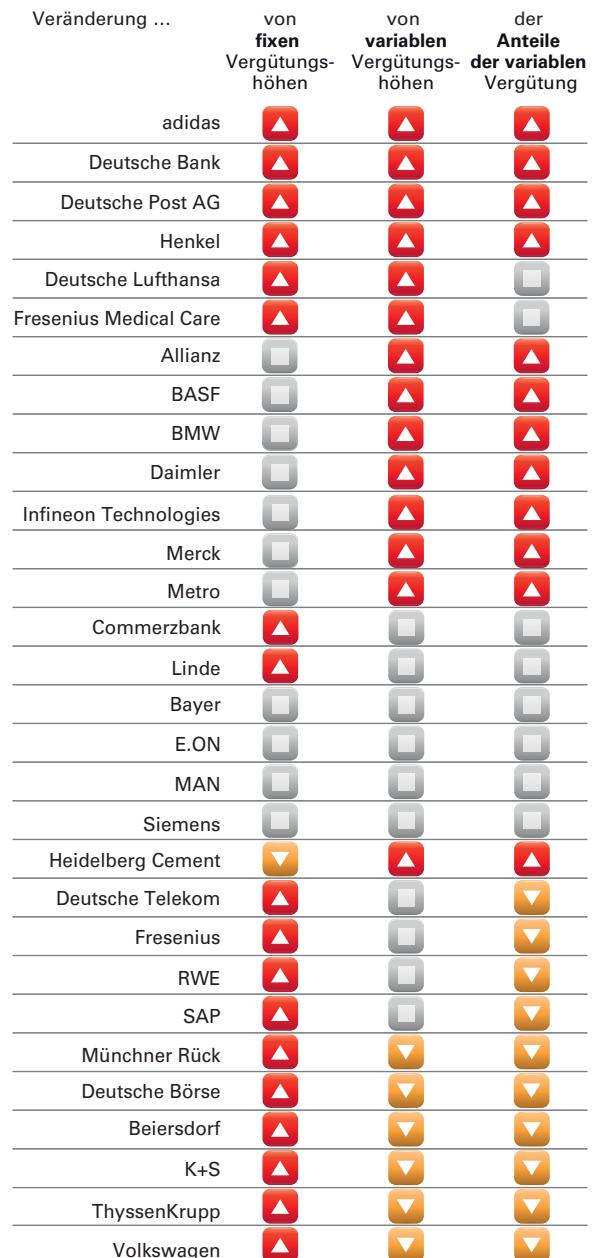
Weitaus weniger änderte sich nach der Untersuchung inhaltlich bei den Maßstäben, nach denen der Unternehmenserfolg bemessen und die variable Vergütung berechnet wird. Nach wie vor dominieren finanzielle Kennziffern. **Lediglich sieben DAX-Konzerne zogen 2010 neben den Kennzahlen aus der Bilanz auch weitere Kriterien wie Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit oder Umweltaspekte heran:** die Allianz, BMW, Post und Telekom, RWE, SAP und Volkswagen. Die Experten sprechen von „ersten Ansätzen“, der Vergütungsberechnung auch qualitative, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Maßstäbe zugrunde zu legen.

Das Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungsbestandteilen hat sich grundsätzlich nicht verändert. Zwar haben einige Unternehmen die fixe Vergütung angehoben, gleichwohl machten die flexiblen Anteile 2010 bei den DAX-Vorständen im Schnitt 71 Prozent der Bezüge aus.

Schließlich haben die neuen Regeln auch an der Höhe der Saläre nichts geändert, zeigt die Untersuchung. **Zwischen 2008 und 2010 nahm die durchschnittliche Vergütung von Vorstandsmitgliedern um 21 Prozent zu.** In 21 DAX-Unter-

Managervergütung: Langsamer Umbau

Im Zeitraum zwischen 2008 und 2010 sind die Vergütungen von Dax-Unternehmensvorständen gestiegen gleich geblieben gesunken.



Quelle: Datenbasis Vergütungsberichte; Wilke u.a. 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

nehmen verdienten die Top-Manager 2010 im Mittel mehr als zwei Millionen Euro – hinzu kommen oft noch Nebenleistungen und Zahlungen für die Altersvorsorge. Damit näherte sich das Gehaltsniveau wieder dem im Rekordjahr 2007. ▶

* Quelle: Peter Wilke u.a.: Unternehmensmitbestimmung und Unternehmenssteuerung, Arbeitspapier 239, Hans-Böckler-Stiftung 2011
Download und Quellendetails: www.boecklerimpuls.de