

## Mitbestimmungsförderung

Auswertung | Juli 2013

### Inhalt

Inhaltsverzeichnis.....	2
Zielsetzung .....	3
Empirische Basis.....	4
Betriebliche Versorgungszusagen für DAX 30-Vorstände .....	5
Entwicklungstrends .....	12
Darstellung der einzelnen Versorgungssysteme 2012 / 2013 .....	14

**Dr. Heinz Evers, Vergütungsberater**

## Betriebliche Altersversorgung von Vorständen in DAX 30-Unternehmen – eine empirische Erhebung

### Auf einen Blick ...

- Die Versorgungssysteme der Vorstandsmitglieder in den Großunternehmen entwickeln sich analog der betrieblichen Altersversorgung für die Mitarbeiter zunehmend in Richtung beitragsorientierter Leistungszusagen.
- Es stellt sich bei der stetig steigenden Höhe der Vorstandsvergütung 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.
- Das VorstAG hat nur sehr bedingt zu einer höheren Transparenz und besseren betrieblichen Vergleichbarkeit der Versorgungsaufwendungen geführt.
- Die Empfehlung des Corporate Governance Kodex vom Mai 2013 verpflichtet den Aufsichtsrat, das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festzulegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen zu berücksichtigen. Die vorliegende Studie liefert dazu aktuelles Datenmaterial.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Zielsetzung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Empirische Basis</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Betriebliche Versorgungszusagen für DAX 30-Vorstände</b>	<b>5</b>
3.1	Verbreitung der Versorgung	5
3.2	Art der Versorgungspläne	5
3.3	Bemessungsgrößen der Versorgungspläne	6
3.4	Altersleistungen	6
	Voraussetzung für den Leistungsbezug	6
	Höhe und Verlauf der Leistungszusagen	7
	Entwicklung der Pensionsanwartschaften	7
	Auszahlungsmodus der Altersleistungen	8
	Anpassung der laufenden Rentenzahlungen	8
3.5	Invaliditäts- / Hinterbliebenenleistungen	8
3.6	Vorgezogene Altersleistungen	9
3.7	Unverfallbarkeit der Versorgungsansprüche	10
3.8	Kosten der Versorgungsleistungen	10
<b>4</b>	<b>Entwicklungstrends</b>	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>Darstellung der einzelnen Versorgungssysteme 2012 / 2013</b>	<b>14</b>

## 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 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. Die Wichtigkeit dieser Aufgabe wurde durch das VorstAG 2009 mit der Plenumsverantwortung des Aufsichtsrates für die angemessene Vergütungsfestlegung unter ausdrücklicher Einbeziehung der Versorgungsleistungen besonders hervorgehoben. Die jüngste Empfehlung des Corporate Governance Kodex vom Mai 2013 verpflichtet darüber hinaus den Aufsichtsrat, das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festzulegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen zu berücksichtigen. Die vorliegende Studie liefert dazu aktuelles Datenmaterial.

## 2 | Empirische Basis

Grundlage der Untersuchung sind die Vergütungsberichte bzw. Vergütungsangaben, die die DAX 30-Unternehmen im Rahmen ihrer jährlichen Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2012 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 Handlungsempfehlungen für die Zukunft ableiten zu können, wurden innerhalb einer Gesellschaft grundsätzlich nur die Modalitäten der jüngsten Versorgungszusagen erfasst. Soweit dabei ab 2013 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 die Unternehmen anlässlich von Versorgungsumstellungen ausführlicher berichteten, 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.

### 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. Bei der traditionellen **(end)leistungsorientierten Zusageform** 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 für die Vorstandsversorgung in den DAX 30-Unternehmen die absolut dominierende Rolle. Im laufenden Geschäftsjahr 2013 beläuft sich die Zahl der Unternehmen mit beitragsorientierten Zusagen bereits auf 21. Vor drei Jahren waren es erst 15. Der Trend ist damit eindeutig.

Zwei Unternehmen haben ihre beitragsorientierten Versorgungskonzepte inzwischen durchaus zukunftsweisend fortentwickelt. Bei der RWE können die Vorstände jährlich wählen, ob ihnen das Versorgungsentgelt in Höhe von 15 % ihrer Zielbarvergütung jeweils zur Eigenvorsorge bar ausgezahlt oder als Deferred Compensation zugunsten einer späteren Versorgungsleistung einbehalten wird. Beiersdorf hat die Vorstandsversorgung ganz abgeschafft und stockt stattdessen die langfristig ausge-

richtete Unternehmenswertbeteiligung der Vorstände um einen wertgleichen Beitrag auf.

### 3.3 Bemessungsgrößen der Versorgungspläne

Die **leistungsorientierten Zusagen (LoZ)** knüpfen durchweg an der letzten Jahresfestvergütung an (5 x). Zwei weitere Unternehmen beziehen die Zusagen auf sog. pensionsfähige Einkommen. Diese bewegen sich erfahrungsgemäß zwischen 60 % und 80 % der Festvergütungen. Continental bezieht neben den Festbezügen auch die durchschnittlichen variablen Vergütungen der letzten 5 Jahre in ihre Rentenzusage ein.

Im Gegensatz dazu sind die **beitragsorientierten Leistungszusagen (BoZ)** bei der Definition der jährlichen Beiträge vielfältiger gestaltet. Zwar sind in neun Unternehmen die jährlichen Beiträge ebenfalls in Prozenten der Festvergütung definiert, acht Unternehmen beziehen jedoch neben der Festvergütung auch die kurzfristigen variablen Bezüge mit ihrem Zielbetrag (4 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. In die gleiche Richtung zielen BASF und E.ON. Sie ergänzen einen festen Beitragssockel (in % der Festbezüge) um eine spezifische, variable Erfolgs-/ Performance-Komponente.

BMW sagt die jährlichen Versorgungsbeiträge in Form fester Kapitalbeträge zu. Die Telekom 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

#### 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 neun Unternehmen. In acht Gesellschaften wird die Altersleistung – sei es als Rente oder Kapitalauszahlung – mit 62 oder 63 Jahren fällig. Zehn Unternehmen pensionieren dagegen erst mit 65 und älter. Davon hat Infineon die Grenze vorausschauend auf 67 festgesetzt. Für Henkel und BMW 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.

### 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 %. Die häufigsten Werte liegen heute bei 45 % bis 50 %, noch vor drei Jahren waren es 60 % bis 65 %. 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 mit der Dauer der Vorstandszugehörigkeit 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 85 % der aktuellen Festbezüge mit eindeutigen Schwerpunkten bei 35 % bis 45 %.

### 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 Vergütungskomponenten mit diesen Komponenten zwar auch die Höhe der einzelnen Jahresbausteine. Deren Fortschreibung im Zeitablauf ist dann 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 Pensionsrückstellungszinses in Höhe von 6 % nur noch bei der Deutschen Bank und bei Daimler. Dabei hat Daimler bereits eine Zinssenkung ab 2016 auf 5 % angekündigt. Die Mehrheit der Unternehmen garantiert stattdessen einen deutlich niedrigeren Zins von 2 % oder 3 %, den jeweiligen Zins für langfristige Bundesanleihen oder nur den Mindestzins für Lebensversicherungen (derzeit 1,75 %). Die Lufthansa garantiert als Mindestleistung sogar nur die Summe der bereitgestellten Beiträge.

### 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.

### Anpassung der laufenden Rentenzahlungen

Die Entwicklung der Rentenzahlungen ist bei Vorstandsmitgliedern durchweg großzügiger geregelt als bei den übrigen Mitarbeitern. Die Anpassungsprüfungspflicht im Drei-Jahresturnus gem. § 16 (1) BetrAVG haben lediglich drei Gesellschaften für ihre Vorstände vorgeesehen. Die übrigen haben eine jährliche Rentenanpassung zugesagt. Dabei dominiert eindeutig die Anpassungsgarantie von mindestens 1 % p. a. Sie bietet den Unternehmen in der Anwartschaftsphase vor allem den Vorteil höherer Rückstellungsbildung und erspart ihnen im Leistungsfalle gem. § 16 (3) 1. BetrAVG die gesetzliche Anpassungsprüfung. Letzteres gilt gem. § 16 (2) 1. BetrAVG auch bei Bindung an die Verbraucherpreise (2 x).

Dagegen hat Daimler noch eine Rentenanpassung von immerhin 3,5 % p. a. zugesagt. Bei Volkswagen erfolgt die Dynamisierung der laufenden Vorstandsrenten analog zur Dynamisierung des höchsten Tarifgehaltes.

### 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 mehr als die Hälfte der betreffenden Unternehmen im Versorgungsfalle die Hochrechnung des Versorgungskapitals vielfach auf das 60. oder zumindest auf das 55. Lebensjahr vor. Linde garantiert eine Mindestleistung von 10 Jahresbeiträgen.

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 oder in bis zu zwölf Raten ausbezahlt oder aber 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 bei Adidas werden nur 50 % gewährt. Volkswagen dagegen sagt 66  $\frac{2}{3}$  % zu; dafür entfällt allerdings die Halbwasenrente. Diese beläuft sich in den Unternehmen 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 haben sich diese Zusagen mit steigenden Aktivbezügen und gesunkenem Pensionsalter in den letzten Jahren deutlich verringert, dennoch weisen noch 40 % der Unternehmen diesbezügliche Regelungen auf. Im Falle der Altersgrenze 65 gilt dabei die Vollendung des 60. Lebensjahres vielfach als Voraussetzung. Munich Re gewährt die vorzeitige Auszahlung oder Verrentung des jeweils angesammelten Deckungskapitals sogar bereits bei Überschreitung des 50. Lebensjahres unter den Bedingungen: mehr als 10 Jahre Arbeits-/Dienstverhältnis in der Gesellschaft und mindestens eine Verlängerung der Vorstandsbestellung.

Die Höhe der Versorgungsleistungen entspricht bei den **LoZ** 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 den **BoZ** bestimmen 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 Versorgungsansprüche 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 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 vielfach sofort vertraglich unverfallbare Versorgungsansprüche vereinbart.

Nur in einem Viertel der Unternehmen sind die zugesagten Versorgungsansprüche grundsätzlich 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 belaufen sich in 2012 im Durchschnitt der Unternehmen auf 7,4 Mio. €. Sie umfassen damit mehr als ein Drittel der im Geschäftsjahr gewährten aktiven Vorstandsbezüge.

Die Pensionsrückstellungen für frühere Vorstände summieren sich über alle DAX 30-Gesellschaften auf insgesamt 2,8 Mrd. €, der Durchschnitt liegt bei 93 Mio. €. In immerhin fünf Unternehmen übersteigen die Rückstellungshöhen inzwischen die Schwelle von 150 Mio. €. An der Spitze rangiert Daimler mit 226 Mio. €. Die ausgewiesenen Werte sind dabei in Einzelfällen bereits durch die Auslagerung der Versorgungsverpflichtungen auf Rückversicherungen bzw. externe Versorgungseinrichtungen gemindert.

Bei den aktiven Vorständen ist die Feststellung der im Geschäftsjahr getätigten Versorgungsaufwendungen nicht ganz so eindeutig, da die

Angaben keineswegs einheitlich, zum Teil unvollständig erfolgen. Eine zwischenbetriebliche Vergleichbarkeit ist insofern nur bedingt gegeben. Die jährlichen Zuführungen zu den Rückstellungen bzw. die aufgewandten Versorgungsbeiträge für die aktiven Vorstände belaufen sich im Durchschnitt der Unternehmen auf insgesamt 2,9 Mio. €. Auf die einzelnen Vorstandsmitglieder entfallen dabei ca. 450 T€. Dies entspricht einem Anteil von 54 % der aktuellen Festbezüge. Dabei sind vielfach nur die Dienstzeitaufwendungen (Service Costs) erfasst. Zum tatsächlichen Gesamtaufwand kommen dann noch die Zinsaufwendungen sowie bei den LoZ nachgeholt Dienstzeitaufwendungen hinzu.

Die für die Vorstände gebildeten Pensionsrückstellungen und angeführten Barwerte der Versorgungsverpflichtungen addieren sich in 2012 auf 826 Mio. €. Im Durchschnitt der Unternehmen erreichen sie 30 Mio. €.

Die Forderung des VorstAG, ab 2010 die Barwerte der den Vorständen zugesagten Versorgungsleistungen sowie die im Geschäftsjahr dafür aufgewandten oder zurückgestellten Beträge individuell anzugeben, hat nur sehr bedingt zu einer höheren Transparenz und besseren betrieblichen Vergleichbarkeit der Versorgungsaufwendungen geführt.

Dem steht bislang nicht nur die defensive Informationspraxis vieler Unternehmen entgegen, sondern gleichermaßen die Vielfalt der Versorgungsregelungen mit ihren unterschiedlichen Parametern, wie Pensionsalter, Zurechnungsmodalitäten oder Verrentungsfaktoren.

Daran dürfte auch die jüngste verbindliche Empfehlung des Corporate Governance Kodex wenig ändern, ab 2014 den individuellen Dienstzeitaufwand der Vorstandsmitglieder im Rahmen einer einheitlichen Vergütungs- Mustertabelle aufzuführen. Zu der weitergehenden Forderung, den gesamten Pensionsaufwand detailliert in seinen einzelnen Komponenten in einer eigenen Tabelle individuell auszuweisen, konnte sich die Kommission leider nicht durchringen. Dies wäre aber ein wichtiger Schritt zu mehr Klarheit.

## 4 | Entwicklungstrends

⇒ Die Versorgungssysteme der Vorstandsmitglieder in den Großunternehmen entwickeln sich analog der betrieblichen Altersversorgung für die Mitarbeiter zunehmend in Richtung beitragsorientierter Leistungszusagen. Mit diesen flexibleren, leistungs- und erfolgsorientierten Bausteinzusagen wird der Entgeltcharakter der Versorgungsleistungen nachdrücklich unterstrichen.

⇒ Der Wert der Versorgungszusagen vermindert sich infolge höherer Lebenserwartung, kürzerer Dienstzeiten und zunehmendem Kostendruck auch bei den Vorständen tendenziell.

Dabei reduziert man derzeit allerdings primär noch die durch den starken Anstieg der Festgehälter im letzten Jahrzehnt deutlich überhöhten Versorgungszusagen auf ein Normalmaß. Im Übrigen erfolgen Umstellungen auf das neue niedrigere Leistungsniveau bei Vorständen im Gegensatz zur Belegschaft unter Verweis auf die erforderliche Akzeptanz erstmals bei aktuellen Neubestellungen oder sogar nur prospektiv im Hinblick auf künftige Erstbestellungen.

⇒ Angesichts der trotz Publizitätsverpflichtung anhaltenden Intransparenz der Versorgungsaufwendungen und der mangelnden horizontalen Vergleichbarkeit zwischen den Unternehmen gewinnt der durch das VorstAG geforderte innerbetriebliche, vertikale Vergleich mit den Versorgungswerken der Mitarbeiter, vor allem der oberen Leitungskräfte, zur Angemessenheitsfeststellung der Vorstandspensionen wachsende Bedeutung. Kritische Analyse und das Hinterfragen von Abweichungen bei wichtigen Systemparametern stehen dabei im Vordergrund. An dieser Stelle sind die Arbeitnehmervertreter / Betriebsräte im Aufsichtsrat im Rahmen der Plenumsverantwortung aufgrund ihrer Betriebskenntnisse in besonderer Weise gefordert.

⇒ Bei der stetig steigenden Höhe der Vorstandsvergütungen 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.

**Wo Eigenvorsorge durch Aktivbezüge unschwer möglich ist, erübrigt sich der betriebliche Versorgungsgedanke.**

Die Verpflichtung des Aufsichtsrates, entsprechend der jüngsten Kodex-Empfehlung vom Mai 2013 für die Vorstandsmitglieder das jeweils angestrebte Versorgungsniveau festzulegen, könnte hier als

Chance für eine Neuorientierung genutzt werden. Die Ansätze von RWE und Beiersdorf weisen dazu die Richtung.

## 5 | Darstellung der einzelnen Versorgungssysteme 2012 / 2013

DAX 30-Unternehmen	Art der Zusage	Zusagehöhe / -verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Hinterbliebenen- Versorgung	Pensionsaufwand 2012 / Pensionsrückstellungen bzw. -verpflichtungen (in Mio. €)
<b>Adidas</b>	Leistungs- zusage	10 % + 2 % p. a. bis max. 40 % des letzten Jahresfestgehaltes	Altersrente mit 65  Invalidität, Tod	(1) Rente  (2) jährlich, mind. 1 %	Witwe 50 % Waise 15 % / 30 % Begrenzung 100 % der Vorstandspension	aktive Vorstände 0,8 / k. A.  frühere Vorstände 3,3 / 50,8
<b>Allianz</b>	Beitrags- zusage	28 % d. Grundvergütung 35 % nach 5 Jahren 42 % nach 10 Jahren  Mindestzins 2,75 %	Altersrente mit 60  Invalidität, Tod ggf. Zurechnung	(1) Rente	Witwe 60 % Waise 20 % Begrenzung 100 %	aktive Vorstände 4,0 / 31,0  frühere Vorstände 7,0 / 82,0
<b>BASF</b>	Beitrags- zusage	fix: 32 % der Festbezüge oberhalb BBG + variabel: nach Gesamtkapitalrendite und Performance (bei 100 % Zielerreichung gleiche Höhe)  Rechnungszins 5 % Rentendynamik 1 % p. a.	Altersrente mit 60  Invalidität, Tod  vorzeitig ab 55 oder 10 Mandatsjahre	(1) Rente  (2) jährlich, mind. 1 %	Witwe 60 % Halbwaise 10 % Vollwaise 33 % 2 Vollwaisen je 25 % 3 Vollwaisen je 20 % Begrenzung 75 %	aktive Vorstände 4,1 / 54,3  frühere Vorstände 23,7 / 142,3
<b>Bayer</b>	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	Witwe 60 % Waise 15 %	aktive Vorstände 1,9 / 33,4  frühere Vorstände 12,7 / 149,7
<b>Beiersdorf</b>	keine BAV	statt Versorgung wertgleiche Festbeträge ( 50 - 100 T€ p. a.) als Unternehmenswert- Beteiligung	entfällt	(1) jeweils bei Ablauf der Bestellungsperiode	entfällt	aktive Vorstände 0,1 / k. A.  frühere Vorstände 2,5 / 37,5
<b>BMW</b>	Beitrags- zusage	Festbeträge: 300 T€ für Vorst.Mitgl. 525 T€ für Vorst.Vor. (= ca. 33 % d. Festbezüge)  Garantiezins der Lebens- versicherungen 1,75 %	Altersleistung mit gesetzl. Regelalter  bei Invalidität, Tod, jeweils Mindestleistung in Höhe der mögl. Beiträge bis 60  vorzeitig ab 60	(1) - Rente - Einmalbetrag - max. 10 Jahresraten - Mischform  (2) falls Rente: mindestens 1 % p. a.	falls Rente: an Witwe oder Waise 60 %	aktive Vorstände 1,2 / 29,4  frühere Vorstände 3,8 / 61,2

DAX 30-Unternehmen	Art der Zusage	Zusagehöhe / -verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	Auszahlungsform (1) Renten Anpassung (2)	Hinterbliebenen-Versorgung	Pensionsaufwand 2012 / Pensionsrückstellungen bzw. -verpflichtungen (in Mio. €)
<b>Commerzbank</b>	Beitrags-zusage	40 % d. Jahresfestgehalts Verzinsung 2,5 %	Altersleistung mit 65  Invalidität, Tod Zurechnung bis 55 bei mind. 5 Jahre Vorstand  vorzeitig ab 62	(1) einmalige Kapitalleistung	Auszahlung des Hinterbliebenen-Kapitals	aktive Vorstände 3,2 / 17,1  frühere Vorstände 6,1 / 82,5
<b>Continental</b>	Leistungs-zusage	von indiv. Prozentsockel in 10 Jahren max. 50 % d. letzten Festbezüge + 12 % d. variablen Bezüge (Ø d. letzten 5 Jahre)	Altersrente mit 63  Invalidität, Tod	(1) Rente  (2) nach §16 BetrAVG	keine Detail-Info	aktive Vorstände 4,0 / 21,6  frühere Vorstände 5,4 / 103,6
<b>Daimler</b>	Beitrags-zusage	15 % d. Grundvergütung + Jahresbonus (= ca. 30 % der Grundvergütung)  Garantiezins 6% bis 2015 - dann 5 %	Altersleistung mit 62  Invalidität, Tod bei Tod: Hochrechnung auf 62	(1) - Einmalbetrag - 12 Jahresraten - Rente  (2) falls Rente: 3,5 % p. a.	falls Rente: 60 % des Restbarwertes an Hinterbliebene	aktive Vorstände 2,4 / 81,7  frühere Vorstände 15,4 / 225,9
<b>Dt. Bank</b>	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 3,4 / 6,9  frühere Vorstände 27,4 / 214,6
<b>Dt. Börse</b>	Beitrags-zusage	indiv. Versorgungssatz auf ruhegeldfähiges Einkommen (= 80-90 % d. Fixums) (Wert 2012: ca. 40 % d. Fixums)  Verzinsung 3 %	Altersleistung mit 60 oder 62  Invalidität, Tod, Zurechnung bis 59 oder 62	(1) Einmalbetrag	Witwe 60 % Waise 10 % / 25% d. Versorgungsbetrags  Begrenzung 100 %	aktive Vorstände 1,4 / 33,1  frühere Vorstände 1,6 / 41,5
<b>Dt. Post</b>	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 2,7 / 20,2  frühere Vorstände 4,6 / 78,0

DAX 30-Unternehmen	Art der Zusage	Zusagehöhe / -verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	Auszahlungsform (1) Renten Anpassung (2)	Hinterbliebenen-Versorgung	Pensionsaufwand 2012 / Pensionsrückstellungen bzw. -verpflichtungen (in Mio. €)
<b>Dt. Telekom</b>	Beitrags-zusage	individueller Beitrag, entkoppelt von sonstiger Vergütung, orientiert an Vergleichsunternehmen (= 2012: 250 T€ - 290 T€, = ca. 30-40 % d. Festbezüge)  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 3,3 / 18,2  frühere Vorstände 7,2 / 142,5
<b>E.ON</b>	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 / 39,9  frühere Vorstände 9,7 / 154,3
<b>FMC</b>	Leistungs-zusage	30 % + 1,5 % p. a. bis max. 45 % der Jahresfestvergütung	Altersrente mit 65  Invalidität, Tod	(1) Rente  (2) nach § 16 BetrAVG	Witwe 60 % Waise 20 % Begrenzung 90 %	aktive Vorstände 8,1 / 15,7  frühere Vorstände 0 / 0,6
<b>Fresenius</b>	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 4,2 / 12,9  frühere Vorstände 0,8 / 11,3
<b>Heidelberg Cement</b>	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 / 22,6  frühere Vorstände 3,1 / 27,6
<b>Henkel</b>	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 2,2 / 6,8  frühere Vorstände 7,0 / 90,9



DAX 30-Unternehmen	Art der Zusage	Zusagehöhe / -verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Hinterbliebenen-Versorgung	Pensionsaufwand 2012 / Pensionsrückstellungen bzw. -verpflichtungen (in Mio. €)
<b>Infineon</b>	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 0,3 / 14,6  frühere Vorstände 1,1 / 42,2
<b>K+S</b>	Beitrags-zusage	40 % der Jahresfestvergütung bis Rentobergrenze (= 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 2,0 / 14,8  frühere Vorstände 1,1 / 14,8
<b>Lanxess</b>	Beitrags-zusage	25 % des Fixums + Jahrestantieme + 12,5 % Jahrestantieme als Eigenbeitrag	Altersleistung mit 60 Invalidität, Tod, ggf. Zurechnung	(1) - Rentenleistung bis 30 % des Versorgungskapitals  - Kapitalzahlung Rest	keine Detail-Info	aktive Vorstände 0,8 / 18,2  frühere Vorstände 0,5 / 11,4
<b>Linde</b>	Beitrags-zusage	45 % d. festen Barvergütung (= 11 % d. Zielvergütung) Versorgungsziel: nach 15 J. = 50 % d. letzten Barvergütung  Mindestzins 3 %	Altersleistung mit 65 Invalidität, Tod hochgerechnet auf 10 J.  vorzeitig ab 62	(1) - Einmalkapital - 5 – 10 Jahresraten - Rente  (2) falls Rente: 1 % p.a.	Anspruch auf volles Versorgungskapital - Witwe (vorrangig) - Waisen (nachrangig)	aktive Vorstände 1,5 / 32,3  frühere Vorstände 2,9 / 39,3
<b>Lufthansa</b>	Beitrags-zusage	25 % Grundvergütung + variable Vergütung (= ca. 35 % der Grundvergütung)  Garantie der geleisteten Beiträge	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 / 16,0  frühere Vorstände 5,9 / 54,8
<b>Merck</b>	Leistungs-zusage	40 % + 2 % pro Dienstjahr bis max. 70 % der ruhegehaltstfähigen Bezüge (= 50 % - 70 % der Festbezüge)	Altersrente bei indiv. Altersgrenze Invalidität, Tod	(1) - Rente - Einmalbetrag	falls Rente: Witwe 60 % Halbwaisenrente Vollwaisenrente	aktive Vorstände 4,5 / 16,5  frühere Vorstände 10,5 / 108,5

DAX 30-Unternehmen	Art der Zusage	Zusagehöhe / -verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	Auszahlungsform (1) Rentenanpassung (2)	Hinterbliebenen-Versorgung	Pensionsaufwand 2012 / Pensionsrückstellungen bzw. -verpflichtungen (in Mio. €)
<b>Munich Re</b>	Beitrags-zusage	in % der Ziel-Gesamtdirektvergütung (Grundgehalt + variable Vergütung) (2012: Ø 25,5 %) (= ca. 85 % des Grundgehalts) Mindestzins 1,75 %	Altersleistung mit 62  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 5,0 / 50,0  frühere Vorstände 5,8 / 97,0
<b>RWE</b>	Beitrags-zusage	15 % Zielbarvergütung (Fixum + Zieltantieme) (= ca. 35 % d. Fixums) bei jährlicher Wahl -Auszahlung für Eigenvorsorge - Versorgungszusage (Deferred Compensation)	falls Versorgung: Altersleistung frühestens mit 60  Invalidität, Tod	(1) - Einmalbetrag - max. 9 Raten	Versorgungskapital, evtl. restl. Raten an Hinterbliebene	aktive Vorstände 1,2 / 22,2  frühere Vorstände 13,1 / 144,7
<b>SAP</b>	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 1,7 / 8,9  frühere Vorstände 1,4 / 30,6
<b>Siemens</b>	Beitrags-zusage	28 % von Grundvergütung + Zielbonus (= 56 % d. Grundvergütung) Mindestzins 2,25 %	Altersleistung mit 60  Invalidität, Tod	(1) - Rente - Einmalbetrag - max. 12 Raten  (2) falls Rente: 1% p. a.	falls Rente: Witwe 60 %, Waise 15 % / 25 %	aktive Vorstände 5,7 / 51,9  frühere Vorstände 15,8 / 181,6
<b>Thyssen Krupp</b>	Beitrags-zusage	40 % d. Jahresfestgehalts	Altersleistung mit 60  Invalidität, Tod	(1) - Einmalbetrag - Rente	falls Rente: Witwe 60 % Waise 20 % Begrenzung 100 %	aktive Vorstände 3,3 / 32,3  frühere Vorstände 15,0 / 214,4
<b>Volkswagen</b>	Leistungs-zusage	50 % + 2 % p. a. bis max. 70 % der letzten Jahresfestvergütung nach 10 Jahren	Altersrente mit 63  Invalidität, Tod	(1) Rente  (2) nach Entwicklung des höchsten Tarifgehalts	Witwe 66 $\frac{2}{3}$ %, Vollwaise 20 % Begrenzung 100 %	aktive Vorstände 7,9 / 103,5  frühere Vorstände 8,8 / 146,5

## Autoren

---

### **Dr. rer. oec. Heinz Evers**

Unternehmensberater mit Schwerpunkt  
Vorstandsvergütung

Vogteistraße 10  
51647 Gummersbach  
Tel.: 02261 / 913259

heinzevers@web.de

## Ansprechpartner

---

### **Lasse Pütz**

Hans-Böckler-Stiftung  
Abteilung Mitbestimmungsförderung  
Referatsleiter Wirtschaftsrecht

Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Tel.: 0211 / 77 78 311  
Fax: 0211 / 77 78 4311

Lasse-Puetz@boeckler.de  
www.boeckler.de