

# Best Practice Vergütungsbericht

Deutsche Schutzvereinigung  
für Wertpapierbesitz e.V.

*„Transparenz in den Vorstands-  
gehältern bedeutet auch, dass  
man die Zusammensetzung der  
Gesamtvergütung sowie die  
Gewichtung der einzelnen  
Vergütungskomponenten den  
Anlegern in allgemein ver-  
ständlicher Form erläutert.“*

*Gerhard Cromme,  
Vorsitzender der Regierungskommission  
Deutscher Corporate Governance Kodex*



Deutsche Schutzvereinigung  
für Wertpapierbesitz e.V.

# Impressum

DSW  
Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e.V.

Hamborner Straße 53  
40472 Düsseldorf

Postfach 35 01 63  
40443 Düsseldorf

Tel.: +49-211-6697-02  
Fax: +49-211-6697-60

E-Mail: [dsw@dsw-info.de](mailto:dsw@dsw-info.de)  
[www.dsw-info.de](http://www.dsw-info.de)

*Autorin*  
Christiane Hölz

*Leitung*  
Jella Benner-Heinacher

*Verantwortlich i.S.d.P.*  
Jürgen Kurz

*Grafik/Layout*  
Sobek Design

*Rechtlicher Hinweis*  
Der Best Practice Vergütungsbericht wurde von der DSW erarbeitet und ist allein über diese zu beziehen. Nachdruck oder sonstige Vervielfältigung – auch auszugsweise – ist nur mit Zustimmung der DSW gestattet. Die DSW behält sich alle Rechte an dieser Veröffentlichung vor. Die DSW haftet nicht für die Richtigkeit und Vollständigkeit der vorliegenden Angaben.

Stand: November 2006

# Inhalt

<b>A. Einleitung</b>	<b>5</b>	<b>III. Erläuterung der Vergütungsstruktur</b>	<b>15</b>
<b>B. Rechtliche Rahmenbedingungen und Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex</b>	<b>7</b>	1. Darstellung der einzelnen Vergütungsbestandteile	15
<b>I. Bilanzrechtliche Rahmenbedingungen – Publikationsvorschriften des Handelsgesetzbuchs</b>	<b>7</b>	2. Angaben zu Anteilen der einzelnen Vergütungsbestandteile am Gesamtpaket	16
<b>II. Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex</b>	<b>9</b>	3. Erläuterung der einzelnen Vergütungskomponenten	17
<b>C. Der Vergütungsbericht</b>	<b>11</b>	a. Feste Vergütung	17
<b>I. Ort der Veröffentlichung</b>	<b>11</b>	b. Variable Vergütung	17
<b>II. Grundlagen für die Festlegung der Vergütung</b>	<b>11</b>	c. Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung	21
1. Zuständiges Gremium	11	d. Sonstige Vergütung	26
2. Hinzuziehung von Vergütungsexperten	12	e. Pensionszusagen	27
3. Angaben zur Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung	13	f. „Change of control“-Klausel, weitere Leistungszusagen	28
		<b>IV. Darlegung der individuellen Vergütung</b>	<b>31</b>
		<b>1. Übersicht Gesamtvergütung</b>	<b>31</b>
		<b>2. Aufschlüsselung der einzelnen Vergütungskomponenten</b>	<b>31</b>
		a. Barvergütung	31
		b. Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung	33
		c. Pensionszusagen	35
		d. „Change of control“-Klausel, weitere Leistungszusagen	36

V. Vergütung des Aufsichtsrates	37	VIII. Director's Dealings	42
1. Vergütungsstruktur	37	IX. Sonstige Angaben	43
2. Darlegung der individuellen Vergütung	39	X. Angaben zu Leistungen nach Beendigung der Tätigkeit	43
VI. Kreditgewährungen an Vorstände und Aufsichtsräte	41	Über die DSW	44
VII. Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat	41		

## A. Einleitung

Die Vergütung des Vorstands eines börsennotierten deutschen Unternehmens wird im Allgemeinen vom Personalausschuss des Aufsichtsrates festgelegt und durch das Gesamtgremium genehmigt. Die Aktionäre als Eigentümer sind nicht in diesen Prozess einbezogen. Daher sollten die Unternehmen über ihre Berichterstattung gewährleisten, dass die Vergütungspakete nicht nur vollständig transparent, sondern für Investoren auch verständlich dargestellt werden. Hierfür ist es notwendig, einen standardisierten Bericht zu erstellen, der alle Informationen enthält, die eine Beurteilung der Anreize des Managements und der Überwachung durch den Aufsichtsrat zulassen.

Der Vergütungsbericht eines börsennotierten Unternehmens sollte in einem (zusammenhängenden) Bericht innerhalb des Geschäftsberichts sowie auf den Internetseiten des Unternehmens veröffentlicht werden und

- die Grundlagen für die Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder,
- die Struktur der Vergütung sowie
- die Vergütungshöhe jedes einzelnen Vorstandsmitglieds

verständlich und transparent erläutern. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass der Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Vergütung und der Performance des Unternehmens nachvollziehbar dargelegt wird.

Die von den deutschen börsennotierten Unternehmen veröffentlichten Informationen zur Vergütung ihrer Vorstände werden seit Jahren zwar immer ausführlicher. Dies hat jedoch nicht notwendigerweise zur Folge, dass die Informationen verständlicher und die Vergütung damit für die Investoren nachvollziehbarer wird. Dabei erwarten die Investoren keine heiklen Informationen wie beispielsweise detaillierte strategische Zielerreichungskennziffern, die der variablen Vergütung zugrunde liegen. Sie wollen jedoch verstehen, aus welchem Grund etwa ein Anstieg der variablen Vergütung erfolgt ist, wie also die Performance des Unternehmens und die Entwicklung der Vorstandsvergütung zusammenhängen.

Eine Untersuchung der DSW zur Transparenz und Verständlichkeit der Vergütungsberichte der 30 Dax-Unternehmen aus dem Jahre 2005 hat gezeigt, dass keines der Unternehmen den Anforderungen der Investoren an Transparenz und Verständlichkeit vollständig gerecht wurde.

Um einen konstruktiven Beitrag zu einer besseren Verständlichkeit der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat zu leisten, hat die DSW diesen Best Practice Vergütungsbericht entwickelt. Hierin werden in übersichtlicher und verständlicher Form alle aus Investorensicht notwendigen Bestandteile eines Vergütungsberichts aufgelistet, erläutert und in vielen Fällen mit Beispielen illustriert. Daneben dienen eine Vielzahl von Auszügen aus aktuellen Geschäftsberichten der 30 Dax-Unternehmen sowie weiterer ausgewählter Unternehmen aus dem In- und Ausland als Formulierungshilfen.

Der Best Practice Vergütungsbericht bietet damit börsennotierten Gesellschaften der unterschiedlichsten Größe und Branchenzugehörigkeit eine praxisnahe Grundlage für die Darstellung der Vorstands- und auch der Aufsichtsratsvergütung, die – über die gesetzlichen Vorgaben hinaus – den Anforderungen der (privaten) Investoren entspricht und individuell ausgestaltet auf die unternehmensspezifischen Anforderungen zugeschnitten werden kann.

## B. Rechtliche Rahmenbedingungen und Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex

### I. Bilanzrechtliche Rahmenbedingungen – Publikationsvorschriften des Handelsgesetzbuchs

Am 4. August 2005 ist das sogenannte Vorstandsvergütungsoffenlegungsgesetz, kurz VorstOG, in Kraft getreten. Damit wurde eine Neuregelung der zu veröffentlichenden Angaben über die Vergütung von Vorständen börsennotierter Unternehmen vorgenommen.

Neben einer individualisierten Darstellung der fixen, variablen und aktienorientierten Bezüge der Vorstandsmitglieder ist laut VorstOG auch der wesentliche Inhalt der Pensionszusagen darzustellen, zumindest, wenn sie von den für Arbeitnehmer üblichen Regelungen erheblich abweichen. Auch werden Leistungen, die der Vorstand von dritter Seite erhält, vom VorstOG in die Offenlegung einbezogen.

Erstmals in dem Jahres- und Konzernabschluss für das nach dem 31. Dezember 2005 beginnende Geschäftsjahr haben Unternehmen gemäß § 285 S. 1 Nr. 9 des Handelsgesetzbuchs die folgenden Informationen zu veröffentlichen:

„für die Mitglieder des Geschäftsführungsorgans, eines Aufsichtsrats, eines Beirats oder

einer ähnlichen Einrichtung jeweils für jede Personengruppe

a. die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Gesamtbezüge (Gehälter, Gewinnbeteiligungen, Bezugsrechte und sonstige aktienbasierte Vergütungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelte, Provisionen und Nebenleistungen jeder Art). In die Gesamtbezüge sind auch Bezüge einzurechnen, die nicht ausgezahlt, sondern in Ansprüche anderer Art umgewandelt oder zur Erhöhung anderer Ansprüche verwendet werden. Außer den Bezügen für das Geschäftsjahr sind die weiteren Bezüge anzugeben, die im Geschäftsjahr gewährt, bisher aber in keinem Jahresabschluss angegeben worden sind. Bezugsrechte und sonstige aktienbasierte Vergütungen sind mit ihrer Anzahl und dem beizulegenden Zeitwert zum Zeitpunkt ihrer Gewährung anzugeben; spätere Wertveränderungen, die auf einer Änderung der Ausübungsbedingungen beruhen, sind zu berücksichtigen. Bei einer börsennotierten Aktiengesellschaft sind zusätzlich unter Namensnennung die Bezüge jedes einzelnen Vorstandsmitglieds, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger An-

reizwirkung, gesondert anzugeben. Dies gilt auch für Leistungen, die dem Vorstandsmitglied für den Fall der Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind. Hierbei ist der wesentliche Inhalt der Zusagen darzustellen, wenn sie in ihrer rechtlichen Ausgestaltung von den den Arbeitnehmern erteilten Zusagen nicht unerheblich abweichen. Leistungen, die dem einzelnen Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind, sind ebenfalls anzugeben. Enthält der Jahresabschluss weitergehende Angaben zu bestimmten Bezügen, sind auch diese zusätzlich einzeln anzugeben;

b. die Gesamtbezüge (Abfindungen, Ruhegehälter, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art) der früheren Mitglieder der bezeichneten Organe und ihrer Hinterbliebenen. Buchstabe a Satz 2 und 3 ist entsprechend anzuwenden. Ferner ist der Betrag der für diese Personengruppe gebildeten Rückstellungen für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen und der Betrag der für diese Verpflichtungen nicht gebildeten Rückstellungen anzugeben;

c. die gewährten Vorschüsse und Kredite unter Angabe der Zinssätze, der wesentlichen Bedingungen und der gegebenenfalls im Geschäftsjahr zurückgezahlten Beträge sowie die zugunsten dieser Personen eingegangenen Haftungsverhältnisse;“

Eine vergleichbare Regelung wurde durch das VorstOG in § 314 des Handelsgesetzbuchs für Konzernunternehmen eingeführt.

Des Weiteren wurden durch das Übernahmerichtlinie-Umsetzungsgesetz vom 8. Juli 2006 weitergehende Informationspflichten der Gesellschaften in Zusammenhang mit Entschädigungsvereinbarungen bei Übernahmeangeboten in das Handelsgesetzbuch integriert. Künftig wird nach § 289 Abs. 4 des Handelsgesetzbuchs im Lagebericht anzugeben sein, welche Entschädigungsvereinbarungen für den Fall eines Übernahmeangebots mit dem Vorstand getroffen worden sind.

Erstmals in dem Jahres- und Konzernabschluss für das nach dem 31. Dezember 2005 beginnende Geschäftsjahr haben Unternehmen gemäß § 289 Abs. 4 Nr. 8 und 9 des Handelsgesetzbuchs die folgenden Informationen zu veröffentlichen:



„Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien, die einen organisierten Markt im Sinne des § 2 Abs. 7 des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes durch von ihnen ausgegebene stimmberechtigte Aktien in Anspruch nehmen, haben im Lagebericht anzugeben: ...

8. wesentliche Vereinbarungen der Gesellschaft, die unter der Bedingung eines Kontrollwechsels infolge eines Übernahmeangebots stehen, und die hieraus folgenden Wirkungen; die Angabe kann unterbleiben, soweit sie geeignet ist, der Gesellschaft einen erheblichen Nachteil zuzufügen; die Angabepflicht nach anderen gesetzlichen Vorschriften bleibt unberührt;
9. Entschädigungsvereinbarungen der Gesellschaft, die für den Fall eines Übernahmeangebots mit den Mitgliedern des Vorstands oder Arbeitnehmern getroffen sind.“

Eine vergleichbare Regelung wurde durch das Übernahmerichtlinie-Umsetzungsgesetz in § 315 des Handelsgesetzbuchs für Konzernunternehmen eingeführt.

## II. Vorgaben des Deutschen

### Corporate Governance Kodex

In die Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 12. Juni 2006 wurden die relevanten Regelungen des VorstOG eingearbeitet. Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus empfiehlt der Kodex unter 4.2.5:

„4.2.5 ... Die Offenlegung soll in einem Vergütungsbericht erfolgen, der als Teil des Corporate Governance Berichts auch das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in allgemein verständlicher Form erläutert.

Die Darstellung der konkreten Ausgestaltung eines Aktienoptionsplans oder vergleichbarer Gestaltungen für Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter soll deren Wert umfassen. Bei Versorgungszusagen soll jährlich die Zuführung zu den Pensionsrückstellungen oder Pensionsfonds angegeben werden.

Der wesentliche Inhalt von Zusagen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit als Vorstandsmitglied ist anzugeben, wenn die Zusagen in ihrer rechtlichen Ausgestaltung von

den den Arbeitnehmern erteilten Zusagen nicht unerheblich abweichen. Der Vergütungsbericht soll auch Angaben zur Art der von der Gesellschaft erbrachten Nebenleistungen enthalten.“

Über die Vorschrift des § 161 Aktiengesetz sind Unternehmen, die von diesen Kodex-Empfehlungen abweichen wollen verpflichtet, den Investoren mitzuteilen, welche Empfehlungen nicht angewendet werden (comply-or-explain-Prinzip).

## C. Der Vergütungsbericht

### I. Ort der Veröffentlichung

Aus Investorensicht sollte die Veröffentlichung der Vorstandsvergütung als Teil des Corporate Governance Berichts bzw. des Lageberichts erfolgen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Erläuterungen sowohl zur Struktur der Vorstandsvergütung als auch zu den individuellen Zahlungen in einem zusammenhängenden Bericht erfolgen sollten.

### II. Grundlagen für die Festlegung der Vergütung

#### 1. Zuständiges Gremium

An dieser Stelle sollte die Erläuterung erfolgen, welches Gremium (z.B. Personalausschuss des Aufsichtsrates) die Vergütung festgelegt hat. Dies sollte unter Nennung der dem Gremium angehörenden Personen geschehen, wobei auf Veränderungen in der Zusammensetzung des Gremiums im abgelaufenen Geschäftsjahr hingewiesen werden sollte. Daneben sollten die genauen Aufgaben dieses Ausschusses kurz erläutert werden.

#### Best Practice

„Die Gesamtstruktur der Vorstandsvergütung wird vom Präsidialausschuss des Aufsichtsrates

der Deutschen Postbank AG festgelegt, dem derzeit der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Klaus Zumwinkel, der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende Michael Sommer sowie die Herren Prof. Dr. Ralf Krüger und Elmar Kallfelz angehören.“

[Deutsche Postbank Vergütungsbericht 2005]

#### „Composition of the Committee

*The Committee is composed entirely of independent Non-executive Directors. The members of the Committee are Mr C L Allen (Chairman of the Committee), Mrs K Cook (appointed on 10 October 2005), Mr E M Davies, Dr H Einsmann, and Mr R F Chase. No member of the Remuneration Committee has any personal financial interest in the matters being decided, other than as a shareholder and no day-to-day involvement in running the business of Tesco PLC. ...*

#### The role of the Committee

*The Remuneration Committee's key objectives are to:*

- *determine and recommend to the Board the remuneration policy for the Chairman and Executive Directors;*
- *monitor the level and structure of remuneration for senior management; and*

- *ensure the level and structure of remuneration is designed to attract, retain, and motivate the Executive Directors needed to run the Company.*“

[Tesco Geschäftsbericht 2005, S. 25]

## 2. Hinzuziehung von Vergütungsexperten

Sofern der Aufsichtsrat für die Beurteilung von mit der Vorstandsvergütung zusammenhängenden Fragen (externe) Berater herangezogen hat, sollte dies ebenso im Vergütungsbericht vermerkt werden wie die Auskunft, ob die externen Berater darüber hinaus weitere Dienst- und/oder Beratungsleistungen für das Unternehmen erbracht haben.

### Best Practice

*„The committee has retained New Bridge Street Consultants LLP to advise it on executive remuneration. They also advise the company on the remuneration of a limited number of senior executive management whose specific terms do not fall within the remit of the remuneration committee.“*... *„Mercer Human Resource Consulting advise the committee on pensions matters. They are also the actuaries to one of the company’s pension schemes (United Utilities Pension Scheme) and advise the company on matters relating to its operation.*

*Addleshaw Goddard and Eversheds LLP provide legal advice on the operation of the group’s share incentive and share option plans, including drafting the rules and advising on their interpretation and may advise on individual termination arrangements. They also provide general legal advice to the company and other companies in the group.“*

[United Utilities Geschäftsbericht 2005, S. 38]

*„Advice is provided to the committee by the company secretary’s office, which is independent of executive management and reports to the chairman of the board. Mr Aronson, an independent consultant, is the committee’s secretary and special adviser. Advice was also received from Mr Jackson (company secretary) and Mrs Martin (senior counsel, company secretary’s office). The committee also appoints external professional advisers to provide specialist advice and services on particular remuneration matters. The independence of advice is subject to annual review.*

*The committee continued the engagement of Towers Perrin as its principal external adviser during 2005. Towers Perrin also provided limited ad hoc remuneration and benefits advice to parts of the group, mainly comprising*

*pensions advice in Canada, as well as providing some market information on pay structures. The committee also continued the engagement of Kepler Associates to advise on performance measurement. Kepler Associates also provided performance data and limited ad hoc advice on performance measurement to the group. Freshfields Bruckhaus Deringer provided legal advice on specific matters to the committee as well as providing some legal advice to the group.*

*Ernst & Young reviewed the calculations in respect of financial- based targets that form the basis of the performance-related pay for the executive directors. They also provided audit, audit-related and taxation services to the group.*

*Lord Browne (group chief executive) was consulted on matters relating to the other executive directors who report to him and on matters relating to the performance of the company. He was not present when matters affecting his own remuneration were considered.”*

[BP Geschäftsbericht 2005, S. 164]

*„Der Kompensationsausschuss des Verwaltungsrates setzt sich aus drei unabhängigen externen Verwaltungsratsmitgliedern zusammen: Rolf A.*

*Meyer (Präsident), Sir Peter Davis und Peter Spuhler. ... Der Ausschuss stützt sich bei seiner Tätigkeit auf umfangreiche Hintergrunddokumentationen, die von internen Personalführungsspezialisten und vom Group Controller aufbereitet werden. 2005 zog er keine externen Berater bei, sondern nutzte ausschliesslich interne und externe Kompensationsumfragen sowie Erkenntnisse von Kompensationsspezialisten.“*

[UBS Handbuch 2005/2006, S. 125]

### **3. Angaben zur Überprüfung**

#### **der Angemessenheit der Vergütung**

Darüber hinaus sollte offengelegt werden, inwiefern eine regelmäßige Analyse der Angemessenheit der Vergütung stattfindet, auf welcher Grundlage diese Überprüfung erfolgt und wann die letzte Überprüfung stattgefunden hat bzw. in welchem Turnus eine Überprüfung erfolgt.

#### **Best Practice**

*„Für feste Vergütung und Bonus wird ein so genanntes Zieleinkommen festgelegt, das sich zu 50% aus festen und zu 50% aus variablen Bezügen zusammensetzt. Das Zieleinkommen wird regelmäßig in Abständen von zwei bis drei Jahren auf der Grundlage einer Analyse der*

*Einkommen überprüft, die vergleichbare Unternehmen an Mitglieder ihrer Geschäftsleitung zahlen. Die letzte Überprüfung fand zum 1. April 2003 statt.“*

[Siemens Geschäftsbericht 2004/2005, S. 78]

Daneben sollte erläutert werden, zu welchem Zeitpunkt das zuständige Gremium die Höhe der variablen/aktienbasierten Vergütung festgesetzt hat.

#### **Best Practice**

*„Die Höhe der Tantieme ... wurde in der Sitzung des Personalausschusses des Aufsichtsrates vom 3. Februar 2006 nach Prüfung der Zielerreichung festgelegt. ... Die Zahl der an die einzelnen Vorstandsmitglieder ausgegebenen Aktienoptionen legte der Personalausschuss in seiner Sitzung vom 10. Februar 2005 unter Berücksichtigung des Marktwertes (Fair Value) der Optionen fest.“*

[SAP Geschäftsbericht 2005, S. 48]

Alle Vergütungskriterien, die vom Aufsichtsrat für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung herangezogen werden, sollten in verständlicher Form dargestellt werden.

#### **Best Practice**

*„Die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Siemens AG orientiert sich an der Größe und der globalen Tätigkeit des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie an der Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen im In- und Ausland. Zusätzlich werden die Aufgaben und der Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds berücksichtigt. Die Vergütung ist so bemessen, dass sie am internationalen Markt für hoch qualifizierte Führungskräfte wettbewerbsfähig ist und Anreiz für erfolgreiche Arbeit in einer High-Performance-Kultur gibt.“*

[Siemens Geschäftsbericht 2004/2005, S. 79]

*„Die wichtigen Kriterien für die Bonuszuteilung an die Mitglieder des Vorstands für das gute Geschäftsjahr 2005 waren, neben der positiven Kursentwicklung von 44%, der Ausbau des Neugeschäfts, die Steigerung der Eigenkapitalrendite, die vorausschauende und zügig umgesetzte Konzernumstrukturierung und die Dax-Aufnahme.“*

[HypoRealEstate Geschäftsbericht 2005, S. 25]

*„In deciding the executive directors' total remuneration package and individual elements of it, the remuneration committee assesses*

*where the company should be positioned relative to other companies. It makes appropriate comparisons but treats them with caution. The company aims to pay about the market median but may pay more for an outstanding performer or to attract executives of the right calibre. ... The committee aims to achieve an appropriate balance between fixed and variable rewards consistent with and reflecting the group's profile."*

[Vodafone Geschäftsbericht 2005, S. 39]

### **III. Erläuterung der Vergütungsstruktur**

Die Erläuterungen zur Struktur der Vorstandsvergütung sollten den elementaren Teil eines jeden Vergütungsberichts bilden. Der Schwerpunkt sollte an dieser Stelle auf die verknüpfende Darstellung von Vergütung und Unternehmensentwicklung („pay for performance“) gelegt werden.

#### **1. Darstellung der einzelnen Vergütungsbestandteile**

Dieser Teil des Vergütungsberichts sollte mit einem Überblick über die verschiedenen Vergütungsbestandteile beginnen.

#### **Best Practice**

*„Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten zusammen. Die erfolgsunabhängigen Teile bestehen aus Fixum und Sachbezügen, während die erfolgsbezogenen Komponenten in Tantieme und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung aufgeteilt sind. Darüber hinaus haben die Mitglieder des Vorstands Pensionszusagen erhalten.“*

[Thyssen Krupp Geschäftsbericht 2004/2005, S. 16]

Diese Darstellung kann auch in tabellarischer Form erfolgen, wie folgendes Beispiel zeigt:

Bestandteil	Bemessungsgrundlage/ Parameter	Korridor	Voraussetzung für Zahlung	Auszahlung
Grundvergütung, Sachbezüge/ Nebenleistungen (Dienstwagen, Gesundheitsvorsorge, Sicher- heitsmaßnahmen, Versicherungen, Sonderaufwendungen)	Funktion, Verantwortung, Risikokapital, Vorstands- zugehörigkeit	fix	vertragliche Regelungen	monatlich
Jahresbonus	50 % Jahresergebnis 50 % persönliche Zielerreichung	0–100 % 0–100 %	Erreichung der Ziele	einmal jährlich im darauf folgenden Jahr
Mittelfristiger Incentive-Plan	50 % Jahresergebnis 50 % persönliche Zielerreichung	70–100 % 70–100 %	Zielerreichung im Durch- schnitt von 3 Jahren mindestens 70 %	im 4. Jahr
Langfristiger Incentive-Plan (Wertsteigerungsrechte 7 Jahre)	Aktienkurssteigerung	0–150 %	> Ablauf Sperrfrist (2 J.) > Kurssteigerung 20 % > MR-Aktie hat EURO STOXX 50 zweimal am Ende eines Zeitraums von 3 Monaten während Planlaufzeit geschlagen	ab 3. Planjahr bis Planende Laufzeit
Pensionsanwartschaft	Grundvergütung, Dienstjahre als Vorstand	fix	Versorgungsfall oder Pensionierung	–

[Münchener Rück Geschäftsbericht 2005, S. 113]

## 2. Angaben zu Anteilen der einzelnen Vergütungsbestandteile am Gesamtpaket

Ferner sollte hier dem Investor verdeutlicht werden, welchen (prozentualen) Anteil die einzelnen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung des Vorstands haben.

### Best Practice

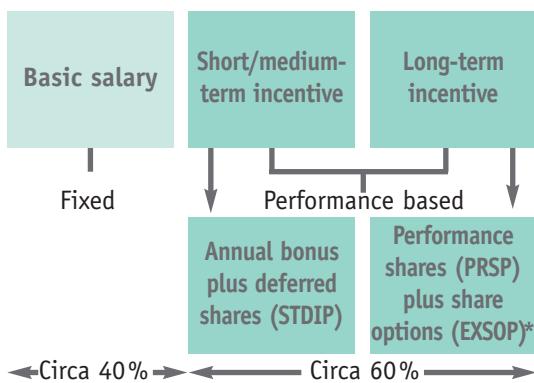
„Bei 100%iger Zielerreichung (Jahresbonus, mittelfristiger Incentive-Plan) stellen sich die Anteile der einzelnen Komponenten wie folgt dar: Grundvergütung etwa 30%, Jahresbonus ca. 35%, mittelfristiger Incentive-Plan rund 15%



und langfristiger Incentive-Plan ungefähr 20%.“  
 [Münchener Rück Geschäftsbericht 2005, S. 114]

Auch hier kann eine Grafik die Darstellung unterstützen:

„The main components of Executive Directors' remuneration for on target performance both before and after the proposed changes remain:



\*From financial year 2005/2006 there will be no further grants under EXSOP.  
 [Mitchell & Butlers Geschäftsbericht 2005, S. 23]

### 3. Erläuterung der einzelnen Vergütungskomponenten

Anschließend sollten die einzelnen Vergütungskomponenten in verständlichen Worten erläutert werden. Eine allzu abstrakte Beschreibung („Die variable Komponente ist abhängig vom Unternehmenserfolg“) oder die reine Wiedergabe der gesetzlichen Vorschriften bzw. der Kodex-Vorgaben sollte dabei vermieden werden.

#### a. Feste Vergütung

##### Best Practice

„Ihre Höhe wird zum einen von der übertragenen Funktion oder Verantwortung bestimmt, zum anderen von externen Marktbedingungen beeinflusst.“

[Allianz Geschäftsbericht 2005, S. 15]

„Das Fixum als leistungsunabhängige Grundvergütung wird monatlich als Gehalt ausgezahlt.“

[ThyssenKrupp Geschäftsbericht 2004/2005, S. 16]

#### b. Variable Vergütung

Bei der variablen Vergütung sollte eine Beschreibung der Kennzahl(en), an der sich diese Vergütungskomponente orientiert, erfolgen. Insbesondere sollte hier die Entwicklung der zugrunde liegenden Kennziffer(n) über einen Mehrjahreszeitraum dargestellt werden.

##### Best Practice

„Die Mitglieder des Lufthansa Vorstands erhalten neben einer fixen Jahresgrundvergütung eine variable Vergütungskomponente. Diese bemisst sich sowohl an der absoluten Höhe des im Geschäftsbericht ausgewiesenen operativen Konzernergebnisses als auch an dessen Verbesserung gegenüber dem Vorjahr. Die Vorstandsmitglieder erhalten für je 100 Mio. EUR

*operativen Gewinn und Ergebnisverbesserung eine variable Vergütung in Höhe von jeweils 85.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden und von jeweils 50.000 EUR für die beiden anderen Vorstandsmitglieder.“*

[Lufthansa Geschäftsbericht 2005, S. 9]

*„Der variable Bonus ist von dem Erreichen bestimmter, zu Beginn des Geschäftsjahrs durch das Aufsichtsratspräsidium fixierter GWB- (Geschäftswertbeitrag) und gegebenenfalls weiterer finanzieller Ziele abhängig“ ... „Die Hälfte des Bonus wird als Jahresbonus gezahlt, der sich nach der Erfüllung des für das Geschäftsjahr fixierten GWB-Ziels für das Gesamtunternehmen bemisst. Die andere Hälfte ist ein Long-Term (LT)-Bonus, dessen Höhe von der durchschnittlichen Erfüllung der GWB-Ziele in einem Dreijahreszeitraum abhängig ist. Der Jahres- und der LT-Bonus sind auf maximal 250% des für die variable Vergütung geltenden Grundbetrags begrenzt. Die Hälfte des LT-Bonus wird in bar ausgezahlt; für die andere Hälfte wird eine Zusage über Aktien der Siemens AG ausgesprochen (stock awards), die vier Jahre nach der Zusage erfüllt wird.“*

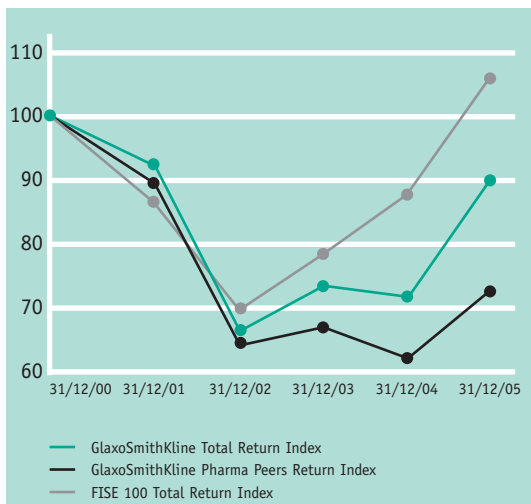
[Siemens Geschäftsbericht 2004/2005, S. 78f.]

*„Der GWB erreichte auf Basis der fortgeführten Aktivitäten im Geschäftsjahr 2005 einen Wert von 1,311 Mrd. EUR, nach 1,720 Mrd. EUR im Vorjahr. Einschließlich der nicht fortgeführten Aktivitäten betrug der GWB im abgelaufenen Geschäftsjahr 414 Mio. EUR. Der Vorjahreswert von 1,620 Mrd. EUR enthielt den erwähnten Nettogewinn aus dem Infineon-Aktienverkauf und der Goodwill-Abschreibung.“*

[Siemens Geschäftsbericht 2004/2005, S. 109]

Es empfiehlt sich, die Performance-Kriterien auch grafisch zu unterstützen:

*„TSR performance graph: The following graph sets out the performance of the company relative to the FTSE 100 Index of which the company is a constituent and to the performance comparator group since the merger on 27<sup>th</sup> December 2000. The graph has been prepared in accordance with the Regulations and is not an indication of the likely vesting of awards granted under any of the company's incentive plans.“*



[GlaxoSmithKline Geschäftsbericht 2005, S. 44]

Außerdem sollte die Angabe erfolgen, ob für die variable Vergütung eine Obergrenze (cap) vereinbart wurde oder nicht. Des Weiteren sollten an dieser Stelle Angaben zur Höhe der Obergrenze für die Vergütung erfolgen.

### Best Practice

„Maximal ist eine Tantieme in Höhe von 200% der Zieltantieme möglich.“

[E.ON Geschäftsbericht 2005, S. 186]

„Der variable Anteil setzt sich aus einer Unternehmenstantieme in Höhe von 70% und einer individuellen Tantieme in Höhe von 30% zusammen. ... Die Unternehmenstantieme kann maximal 150% betragen. Die Höhe der individuellen Tantieme ist vom Erreichen der zu Beginn des

Geschäftsjahres zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem Vorstandsmitglied vereinbarten Ziele abhängig. Hier liegt der maximale Zielerreichungsgrad bei 120%.“

[RWE Geschäftsbericht 2005, S. 164]

Bestehen Ansprüche auf Vergütung, die am Ende des Geschäftsjahres dem Grunde nach zwar bereits entstanden sind, aber ihrer Höhe nach noch nicht feststehen oder noch nicht fällig sind, so sollte hierauf gesondert hingewiesen werden. Insbesondere sollten auch die zugrunde liegenden Bedingungen offengelegt werden.

### Best Practice

„Die variable Vergütung ist ergebnisabhängig und bemisst sich zur Hälfte nach der in der MAN Gruppe erreichten Kapitalrendite und zur anderen Hälfte nach der Dividende der MAN Aktiengesellschaft, ... Der Betrag der ergebnisabhängigen Vergütung 2005 steht unter dem Vorbehalt, dass die Hauptversammlung die vorgesehene Ausschüttung für das Geschäftsjahr beschließt.“

[MAN Geschäftsbericht 2005, S. 144]

### **Aktioptionen**

Aktioptionen („Stock Options“) berechtigen den Begünstigten, zu einem vorab festgelegten Bezugskurs Aktien des betreffenden Unternehmens zu erwerben. Sie gelten für einen bestimmten Ausübungszeitraum und werden den Begünstigten kostenlos oder gegen Leistung eines Eigeninvestments zugeteilt. Die Ausübung der Option ist abhängig davon, ob bestimmte Erfolgsziele (meist aktienkursbasiert) während der Wartefrist erreicht wurden. Die Gewinnmöglichkeit für die Begünstigten ist die Differenz zwischen dem Aktienkurs zum Zeitpunkt des Aktienverkaufs und dem Ausübungspreis.

### **Wertsteigerungsrechte (SARs)**

Programme, die dem Begünstigten Wertsteigerungsrechte oder Stock Appreciation Rights zusagen, sind in ihrer Ausgestaltung grundsätzlich vergleichbar mit Aktioptionsprogrammen. Anders als bei Aktioptionsprogrammen erhält der Begünstigte bei Ausübung von SARs aber eine Barvergütung. Der Ausübungsgewinn entspricht dann der Differenz zwischen dem Aktienkurs bei Ausübung und dem Basiskurs, multipliziert mit der Anzahl der ausgeübten Rechte.

### **Performance Shares**

Die Begünstigten eines solchen Programms erhalten eine bedingte Zuteilung von virtuellen Aktien (sog. Performance Shares). Diese umfassen das bedingte Recht, am Ende einer Wartezeit (üblich sind drei Jahre) eine Auszahlung in Aktien zu erhalten. Diese ist abhängig davon, ob bestimmte Erfolgsziele (möglich sind hier sowohl aktienkursbasierte als auch auf internen Kennziffern basierende Ziele) am Ende der Wartezeit erreicht werden. Sie errechnet sich aus der Anzahl der werthaltig gewordenen Performance Shares multipliziert mit dem Aktienkurs am Ende der Wartezeit. Die Gewinnmöglichkeit für die Begünstigten ist der Aktienkurs zum Zeitpunkt des Aktienverkaufs.

### **Restricted Stock**

Die Begünstigten eines solchen Programms erhalten eine bedingte Zuteilung von Aktien (sog. Restricted Stock). Diese umfassen das bedingte Recht, am Ende einer Sperr- bzw. Wartefrist (üblich sind drei Jahre) Aktien zugeteilt zu bekommen. Das Erreichen von Erfolgszielen ist bei diesen Programmen nicht erforderlich, der einmal zugesagte Vergütungswert wird vielmehr lediglich durch Zeitablauf erdient. Die Gewinnmöglichkeit für die Begünstigten ist der Aktienkurs zum Zeitpunkt des Aktienverkaufs.

### c. Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung

Es gibt zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten für langfristige, aktienbasierte Vergütungsmodelle, die sich im Wesentlichen in zwei Kategorien unterteilen lassen: Incentive-Programme, bei denen Aktien jetzt oder zu einem späteren Zeitpunkt an die Begünstigten übertragen werden (z. B. Aktienoptionspläne, Restricted Stock und Performance Shares) und Programme, bei denen ein Gewinn in Geld vergütet wird (sog. virtuelle Beteiligungen wie zum Beispiel Stock Appreciation Rights oder aber Phantom Shares).

Bei der Erläuterung der langfristigen Vergütungskomponente sollte dem Investor auf einen Blick deutlich werden, ob es sich bei dem von dem Unternehmen gewählten Programm um ein Aktienoptionsprogramm oder um ein virtuelles Programm handelt, insbesondere ist also zu erläutern, was dem einzelnen Vorstand bei Zielerreichung zugesagt wird, etwa Aktien oder eine Barvergütung.

#### Best Practice

*„Die dritte Komponente der Vorstandsvergütung besteht aus einer vom Präsidium des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2005 festgelegten aktienbasierten Vergütung, die aus Aktienoptionen, die zu den Bedingungen des von der*

*Hauptversammlung der Siemens AG am 22. Februar 2001 verabschiedeten Siemens-Aktienoptionsplan 2001 ... ausgegeben werden, und aus der Zusage von Aktien der Siemens AG (stock awards) zusammengesetzt ist.“*

[Siemens Geschäftsbericht 2004/2005, S. 79]

*„Zusätzlich konnten Mitglieder des Vorstands an einem auf Barausgleich ausgerichteten Aktien-Optionsprogramm auf Basis von Eigeninvestments teilnehmen.“*

[Bayer Geschäftsbericht 2005, S. 186]

Ferner sollten an dieser Stelle auch die wesentlichen Inhalte des jeweiligen Programms erläutert werden. Dabei sollten neben der Darstellung des Optionspreismodells (z.B. Black Scholes) insbesondere der Umfang des jeweiligen Programms sowie der Umfang der Gesamtheit aller vom Unternehmen aufgelegten Programme, die Performancehürden, die Konditionen, die bestehende Obergrenze („cap“), die Halteperiode, Verfallsdatum, Ausübungspreis der Optionen, Kaufpreis der Aktien sowie die max. Auszahlungshöhe veröffentlicht werden. Wird die Performance des Unternehmens mit einer Referenzgruppe (Peer Group) verglichen, sind die in dieser Gruppe enthaltenen Firmen namentlich zu erwähnen.

### Best Practice

*“Corporate Executive Board members are eligible to participate in the Ahold performance share plan 2004. This is a performance stock plan based upon Ahold's Total Shareholder Return (TSR) relative to that of a selected group of companies in Ahold's core business (the peer group) measured over the years 2004 - 2006. TSR measures all the gains (share price growth and dividends) shareholders receive over a certain period of time. The Supervisory Board has determined that TSR performance will be compared to the following peer group: Sysco Corporation, Wal-Mart Stores Inc., Safeway Inc., Albertson's Inc., Kroger and Co, Casino S.A., Metro A.G., Carrefour S.A., Tesco Plc.. Based on this peer group Ahold will be ranked on its total return to shareholders. External specialists will determine the ranking and hence the number of shares that will vest after the three year performance period. The determination of the final ranking will be audited by the company accountant. The number of shares that will vest depends on the ranking of Ahold within the peer group. There will be no shares that vest below the sixth position of the peer group of ten companies (including Ahold). For the third position the target number of shares (100%) conditionally granted will vest. The*

*maximum number of shares is 150% of the target number of the shares conditionally granted. Should Ahold reach the first position within the peer group, this maximum number of shares will vest.*

Company Ranking	Vested shares
Ranking 10, 9, 8 or 7	0%
Ranking 6	25%
Ranking 5	50%
Ranking 4	75%
Ranking 3	100%
Ranking 2	125%
Ranking 1	150%

*Corporate Executive Board members will be required to retain shares acquired under this plan for a period of at least three years after shares are acquired, or until the end of employment if this period is shorter than the three years retaining period. The Corporate Executive Board members shall, however, not be prohibited from selling shares adequate to cover taxes due at grant.”*

[Ahold Geschäftsbericht 2005, S. 25]

	AOP-F <sup>1</sup>		LTIP <sup>2</sup>		
	Tranche 2001	Tranche 2001A	Tranche 2002	Tranche 2003	Tranche 2004
Zusagezeitpunkt	15.01.2001	02.08.2001	20.09.2002	01.07.2003	25.05.2004
Anzahl gewährter Optionen	5.222.300	5.262.300	5.950.350	6.677.450	9.192.800
Vertragliche Laufzeit	5 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	5 Jahre
Ausübungsbedingungen	<p>Drei Jahre Wartezeit, Börsenkurs der Stammaktie – errechnet auf der Grundlage des Total-Return-Ansatzes – muss bis zur Ausübung um jährlich durchschnittlich mindestens 6 % gestiegen und im selben Zeitraum nicht mehr als zehn Prozentpunkte hinter dem Dow-Jones-STOXX-Aktienindex zurückgeblieben sein</p> <p>Vierwöchige Ausübungszeiträume, jeweils beginnend mit dem 21. Börsentag nach der Veröffentlichung der Umsatz- und Ergebniszahlen des abgelaufenen Geschäftsjahres und nach der Veröffentlichung des Halbjahresergebnisses</p>		<p>Zwei Jahre Wartezeit, Börsenkurs der Stammaktie muss bis zur Ausübung um mindestens 10 % gestiegen sein und sich im selben Zeitraum an zehn aufeinander folgenden Tagen besser entwickelt haben als der Dow-Jones-STOXX-Utilities-Preisindex (letztere Bedingung entfällt, wenn eine Kurssteigerung der Stammaktie von 20 % oder mehr erreicht wurde)</p> <p>Die Optionen können bei Erreichen der genannten Erfolgsziele nach Ablauf der Wartezeit bis auf kurze Sperrfristen vor Bekanntgabe von Unternehmensdaten täglich ausgeübt werden. Die Anzahl der ausübenden Optionen täglich ausgeübt werden. Die Anzahl der ausübenden Optionen richtet sich nach der Steigerung des Kurses der Stammaktie gegenüber dem bei Ausgabe festgelegten Ausübungspreis. Die Optionen können bei einer Steigerung von 20 % vollständig, bei einer Steigerung von 15 % in Höhe von 60 % und bei einer Steigerung von 10 % in Höhe von 25 % ausgeübt werden.</p>		
Ausübungspreis	Der Ausübungspreis entspricht dem Börsenkurs der Stammaktie am ersten Börsentag nach Ablauf des maßgeblichen Ausübungszeitraums, abzüglich eines performanceabhängigen Abschlags. Der Abschlag ist auf 40 Prozentpunkte begrenzt.		34,24 EUR	26,37 EUR	35,45 EUR
Form des Ausgleichs	Aktien aus bedingtem Kapital, bereits bestehende Stammaktien oder Barausgleich in Höhe der Differenz zwischen dem Aktienkurs bei Ausübung und dem Ausübungspreis (Erfüllungswahlrecht der RWE AG)		Barausgleich in Höhe der Differenz zwischen dem Aktienkurs bei Ausübung und dem Ausübungspreis oder Lieferung von Stammaktien (Erfüllungswahlrecht der RWE AG). Der Ausgleich ist auf 50 % des Ausübungspreises begrenzt.		

<sup>1</sup> Aktienoptionsprogramm für Führungskräfte

<sup>2</sup> Long Term Incentive Plan

Insgesamt sollten an dieser Stelle alle Umstände erläutert werden, die für eine sinnvolle Beurteilung des jeweiligen langfristigen Anreizplanes sowie derartiger Pläne in ihrer Gesamtheit als Teil des Vergütungssystems des Vorstands und seine finanziellen Auswirkungen für das Unternehmen notwendig sind.

Insbesondere bei Plänen, die nicht der Zustimmung durch die Hauptversammlung unterliegen,

zum Beispiel SARs oder Performance Cash Plänen, sollten alle Bedingungen offengelegt werden, deren Kenntnis erforderlich ist, damit Investoren den Wert des Plans für jedes Vorstandsmitglied sowie seine Bedeutung für das Unternehmen nachvollziehen können. Hierzu gehört auch, dass im Geschäftsjahr vereinbarte Neuerungen im Geschäftsbericht in nachvollziehbarer Weise offengelegt werden.



## Best Practice

Beat	
Zusagezeitpunkt	01. 01. 2005
Anzahl bedingt zugeworbener Performance Shares	2.551.800
Vertragliche Laufzeit	3 Jahre
Auszahlungsbedingungen	Automatische Auszahlung, sofern nach Ablauf einer Wartezeit von drei Jahren eine Outperformance von mindestens 25 % der Vergleichsunternehmen des Dow-Jones-STOXX-Utilities-Index erreicht wurde, gemessen an deren Indexgewicht zum Zeitpunkt der Auflegung des Programms. Die Messung der Outperformance erfolgt über den Total Shareholder Return (TSR), der die Entwicklung des Aktienkurses sowie reinvestierte Dividenden umfasst.
Ermittlung der Auszahlung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ermittlung des Indexgewichts der Vergleichsunternehmen, die am Ende der Laufzeit einen geringeren TSR als RWE aufweisen</li> <li>2. Durch Quadrierung dieses Prozentsatzes und Multiplikation mit 1,25 errechnet sich der Performance-Faktor</li> <li>3. Berechnung der werthaltig gewordenen Performance Shares als Produkt aus bedingt zugeworbenen Performance Shares und Performance-Faktor</li> <li>4. Die Auszahlung entspricht der endgültigen Anzahl der Performance Shares, bewertet mit dem durchschnittlichen RWE-Aktienkurs der letzten 20 Börsentage vor Programmablauf (unter Beachtung einer Begrenzung des dreifachen Zuteilungswertes der Performance Shares).</li> </ol>
Wechsel der Unternehmenskontrolle/ Fusion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommt es während der Wartezeit zu einem Wechsel der Unternehmenskontrolle, wird eine Entschädigungszahlung in Höhe des Produkts aus dem im Rahmen der Übernahme für die RWE-Aktien gezahlten Preis und der endgültigen Anzahl der Performance Shares gewährt. Letztere wird den Planbedingungen entsprechend auf den Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebotes ermittelt.</li> <li>• Im Falle einer Fusion mit einer anderen Gesellschaft errechnet sich die Entschädigung aus dem Erwartungswert der Performance Shares zum Zeitpunkt der Fusion multipliziert mit der zeitanteiligen Anzahl der Performance Shares, die dem Verhältnis zwischen der gesamten Wartezeit und der Wartezeit bis zur Fusion entspricht.</li> </ul>
Form des Ausgleichs	Barausgleich

[RWE Geschäftsbericht 2005, S. 140]

„Das neue, erstmalig im Jahr 2005 angewandte Modell der aktienorientierten Vergütung, der so genannte Performance Phantom Share Plan,

dessen Grundlage die langfristige Wertentwicklung des Unternehmens ist, basiert auf den Grundsätzen Erfolgsorientierung, Wettbewerbs-

bezug und Aktienbesitz. Diese neue Vergütungskomponente hat die beiden im Jahr 2004 letztmalig gewährten Komponenten, den Medium-Term Incentive Plan sowie den Stock-Option-Plan, abgelöst. Das neue Modell berücksichtigt alle wesentlichen Kriterien, die im Rahmen guter Corporate Governance empfohlen werden. Durch eine Laufzeit von vier Jahren ist der neue Plan auf mittelfristige Erfolgsziele ausgerichtet und entfaltet gleichzeitig durch die Verpflichtung zum Halten von Aktien langfristige Wirkung. Die Zielerreichung des Modells orientiert sich an der tatsächlich erreichten Kapitalrendite sowie an der Umsatzrendite im Vergleich zu maßgeblichen Wettbewerbern. Dies sind BMW, Ford, GM, Honda, Iveco, Toyota, Volvo und VW. Durch die Zuteilung von virtuellen Aktien am Anfang des Vier-Jahres-Zeitraums wird die Entwicklung der DaimlerChrysler-Aktie berücksichtigt; außerdem sind diese virtuellen Aktien während des Vier-Jahres-Zeitraums dividendenberechtigt. Nach drei Jahren wird, abhängig von der Zielerreichung, die endgültige Anzahl der virtuellen Aktien ermittelt. Diese virtuellen Aktien sind anschließend noch ein weiteres Jahr zu halten. Nach vier Jahren ergibt sich der Auszahlungsbetrag, indem die Anzahl der virtuellen Aktien mit dem dann relevanten Aktienkurs multipliziert wird. Die Mitglieder des

Vorstands müssen ein Viertel dieses Bruttoauszahlungsbetrages zum Kauf von »echten« Aktien der Gesellschaft verwenden, bis die sich aus den Richtlinien für den Aktienbesitz (siehe unten) ergebenden Vorgaben erfüllt sind.“  
[DaimlerChrysler Geschäftsbericht 2005, S. 110]

Sofern von den Begünstigten ein Eigenanteil zu leisten ist, sollte dieses Eigeninvestment dargestellt und ggf. erläutert werden.

#### **Best Practice**

„Um an den einzelnen Plänen teilzunehmen, haben die Vorstandsmitglieder nach individueller Entscheidung eine Eigenbeteiligung von bis zu 2.500 Stück, der Vorstandssprecher bis zu 5.000 Stück Commerzbank-Aktien je Plan zu den jeweils geltenden Tageskursen erbracht.“  
[Commerzbank Geschäftsbericht 2005, S. 177]

#### **d. Sonstige Vergütung**

Bei der sonstigen Vergütung sollten die wesentlichen Bestandteile genannt werden, wie z.B. Beiträge zur Altersvorsorge, geldwerte Vorteile aus der Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu Versicherungen, Wohnungs- oder Umzugskosten.

### Best Practice

*„Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder Sachbezüge, die im Wesentlichen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert von Immobilien, deren Nebenkosten sowie der Dienstwagennutzung bestehen. Diese Sachbezüge sind vom einzelnen Vorstandsmitglied zu versteuern. Sie stehen allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zu; die Höhe variiert je nach der persönlichen Situation.“*

[ThyssenKrupp Geschäftsbericht 2004/2005, S. 16]

### e. Pensionszusagen

Die Pensionszusagen können einen wesentlichen Teil des gesamten Vergütungspakets des Vorstands ausmachen. Die Grundzüge der Pensionszusagen sowie des angewandten Pensionssystems sollten daher ebenfalls dargelegt werden.

### Best Practice

*„Those directors and other employees, who joined the company prior to 1 April 2001, are members of the BT Pension Scheme, which is a defined benefit scheme. The benefits for the three executive directors who are members of the scheme are set out on page 58.*

*The Committee reviewed the impact of the Lifetime Allowance under the pension simplification legislation which came into force from*

*6 April 2006. As a result, BT offered those members affected the option to opt out of future accruals of pensionable service and in its place to receive a cash allowance annually. This was broadly cash neutral for the company.*

*BT closed the BT Pension Scheme to new members from 1 April 2001. From this date provision is generally made on a defined contribution basis. The company agrees to pay a fixed percentage of the executive's salary each year which can be put towards the provision of retirement benefits. Additionally, a lump sum equal to four times salary is payable on death in service. The benefits for the three executive directors who are covered by this are set out on page 58.*

*Pension provision for all executives is based on salary alone – bonuses, other elements of pay and long-term incentives are excluded.“*

[BT Group Geschäftsbericht 2005, S. 53]

*„Die Pensionsverträge für Vorstandsmitglieder bestehen aus der Zusage eines Festbetrags, er ist also nicht an die Entwicklung der fixen oder variablen Vergütungskomponenten gekoppelt. Die Zusage wurde bisher in unregelmäßigen Abständen überprüft und neu festgesetzt. 2005*

haben wir auf ein beitragsorientiertes System umgestellt. Es gibt jährliche Sparbeiträge und eine feste Verzinsung von 2,75 Prozent im Jahr; das ist auch der Rechnungszins der Lebensversicherungsunternehmen in Deutschland. Das angesammelte Kapital wird im Versorgungsfall in gleichwertige Rentenleistungen umgerechnet; diese werden dann lebenslang ausbezahlt. Wenn die Nettoverzinsung der Kapitalanlage den Rechnungszins übersteigt, wird im Folgejahr eine entsprechende Gewinnbeteiligung gutgeschrieben.

Endet ein Vorstandsmandat, beginnt die Alterspension frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres, es sei denn, es handelt sich um eine medizinisch bedingte Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder um eine Hinterbliebenenpension im Todesfall. Wird das Mandat aus anderen Gründen vor Erreichen der Altersgrenze beendet, bleibt gegebenenfalls eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erhalten. Dies bedeutet aber nicht, dass Anspruch auf eine sofort beginnende Pensionszahlung besteht.“  
[Allianz Geschäftsbericht 2005, S. 17]

„Die Mitglieder des Vorstands haben Pensionszusagen erhalten, die ebenfalls in der nachfolgenden Tabelle individualisiert dargestellt werden. Die Pension eines Vorstandsmitglieds

bestimmt sich nach einem prozentualen Anteil am Festgehalt, wobei der prozentuale Anteil mit der Bestelldauer des Vorstandsmitglieds steigt (grundsätzlich 30% mit Beginn der ersten, 50% mit Beginn der zweiten und 60% mit Beginn der dritten Bestellperiode; die Pension des Vorstandsvorsitzenden liegt bei 65%). Die Pensionszusage ist also nicht an die variablen Vergütungskomponenten gebunden. Weitere Leistungen für den Fall der Beendigung seiner Tätigkeit sind keinem Vorstandsmitglied zugesagt worden.“

[ThyssenKrupp Geschäftsbericht 2004/2005, S. 17]

#### f. ‚Change of control‘-Klausel, weitere Leistungszusagen

Hier sollten ausführliche Angaben zu Regelungen über Antrittsgelder, Abfindungszahlungen und vergleichbaren Vergütungsbestandteilen und/oder geldwerten Vorteilen im Zusammenhang mit derartigen Vergütungen (auch ‚Change of control‘-Klauseln) gemacht werden. Des Weiteren ist aus Investorensicht ebenfalls von Interesse, ob derartige Vereinbarungen überhaupt bestehen.

#### Best Practice

„Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses enthalten die Vorstands-

verträge keine ausdrückliche Abfindungszusage. Eine Abfindung kann sich aber aus einer individuell getroffenen Aufhebungsvereinbarung ergeben. Die Vorstandsmitglieder, die vor dem 1. Oktober 2002 erstmals in den Vorstand bestellt wurden, haben nach ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand Anspruch auf Übergangsbezüge für 12 Monate. Die Übergangsbezüge entsprechen grundsätzlich dem fixen Gehalt im Jahr des Ausscheidens und dem Durchschnitt der vergüteten variablen Boni der letzten drei Geschäftsjahre vor dem Ausscheiden bzw. in Einzelfällen der Höhe des Jahreszieleinkommens.“

[Siemens Geschäftsbericht 2004/2005, S. 79]

Die Bedingungen einer ‚Change of control‘-Klausel sollten im Geschäftsbericht in verständlicher Form erläutert werden. Die Erläuterung sollte auch den Zeitpunkt, zu dem die Klausel eingeführt bzw. geändert wurde, sowie die Auswirkungen auf die Pensionsansprüche umfassen. Die maximal erreichbaren Zahlungen sollten ebenso offengelegt werden wie die Zahlungen, die aufgrund einer ‚Change of control‘-Klausel im abgelaufenen Geschäftsjahr geflossen sind.

### Best Practice

„Im Falle eines ‚Change of control‘ - d.h. wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre die Stimmrechtsmehrheit an der Siemens AG erwerben und einen beherrschenden Einfluss ausüben, die Siemens AG durch Abschluss eines Unternehmensvertrags i.S.d. § 291 AktG zu einem abhängigen Unternehmen wird oder bei Verschmelzung der Siemens AG auf ein anderes Unternehmen - hat jedes einzelne Mitglied des Vorstands das Recht zur Kündigung des Anstellungsvertrags, wenn sich durch den ‚Change of control‘ eine wesentliche Änderung seiner Stellung ergibt (z.B. durch Änderung der Strategie des Unternehmens oder durch Änderung des Tätigkeitsbereichs des Vorstandsmitglieds). Bei Ausübung des Rechts zur Kündigung hat das Mitglied des Vorstands einen Abfindungsanspruch in Höhe des zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung gültigen Jahreszieleinkommens für die restliche Vertragslaufzeit, aber mindestens für eine Dauer von drei Jahren. Zusätzlich werden Sachbezüge durch die Zahlung eines Betrags in Höhe von 5% der Abfindungssumme abgegolten. Kein Abfindungsanspruch besteht, wenn das Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit dem ‚Change of control‘ Leistungen von Dritten erhält. Ein Recht zur Kündigung besteht nicht, wenn der ‚Change of control‘ innerhalb

*von 12 Monaten vor Übertritt des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand eintritt.“*

[Siemens Geschäftsbericht 2004/2005, S. 79]

*„In 2001 wurde erstmals eine Abfindungsregelung für Vorstandsmitglieder eingeführt, die Zahlungen an Vorstandsmitglieder für den Fall vorsieht, dass ihre Beziehung zur Bayer AG unter bestimmten Umständen endet oder beendet wird. Im Jahr 2004 wurde die bisherige ‚Change of Control‘-Regelung durch eine generelle Absicherungsklausel ersetzt, die folgende Bestandteile hat:*

*Falls einem Vorstandsmitglied bei Auslaufen seines bestehenden Vertrags nicht die Verlängerung seines Dienstvertrags angeboten wird, weil er nicht als Vorstand wieder berufen wurde, oder, wenn die Bestellung zum Mitglied des Vorstands widerrufen wurde, ohne dass ein Grund für eine fristlose Kündigung bestand, erhält er monatliche Überbrückungsbezüge von 80 Prozent seiner letzten monatlichen Festvergütung für maximal 60 Monate abzüglich der Monate, in denen er als Vorstand bezahlt freigestellt war.*

*Im Falle eines ‚Change of Control‘ und der Beendigung des Dienstvertrags innerhalb von 12 Monaten danach durch Aufhebung im gegenseitigen Einvernehmen oder durch Auslaufen*

*des Dienstvertrags oder durch freiwillige Kündigung durch das Vorstandsmitglied bei Eintreten bestimmter Tatbestände (z.B. einem Strategiewechsel), erhält das Vorstandsmitglied Überbrückungsbezüge von 80 Prozent seiner letzten monatlichen Festvergütung für einen Zeitraum von 60 Monaten, wobei die Zeitperiode einer bezahlten Freistellung nicht angerechnet wird.*

*Sein Pensionsanspruch basiert auf dem Betrag, den er bei regulärer Beendigung seines Dienstverhältnisses erreicht hätte. Sollte dieser Anspruch im Zeitpunkt des ‚Change of Control‘ noch nicht vollständig erreicht, d.h. der maximale Versorgungsgrad noch nicht erzielt sein, wird der Pensionsanspruch aufgestockt.“*

[Bayer Geschäftsbericht 2005, S. 187f.]

#### IV. Darlegung der individuellen Vergütung

Die Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile sollte individualisiert, für jeden im Geschäftsjahr aktiven Vorstand veröffentlicht werden. Hierbei bietet sich eine tabellarische Aufbereitung der relevanten Zahlen als besonders verständlich an.

#### 1. Übersicht Gesamtvergütung

Beginnen sollte dieser Teil mit einer tabellarischen Übersicht über die Höhe der Gesamtvergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds im Vergleich zum Vorjahr, vergleichbar der von der SEC geforderten „total compensation“, siehe <http://www.sec.gov/rules/final/2006/33-8732a.pdf>.

(Angaben in EUR) Name	Jahr	Barvergütung	Geldwert aktienbasierte Vergütung	Höhe der aufgelaufenen Pensionsbezüge* bzw. Zuführung zu den Rückstellungen	Gesamt
Vorstandsvorsitzender	2005				
	2004				
Vorstandsmitglied 1	2005				
	2004				
<b>Summe</b>	<b>2005</b>				
	<b>2004</b>				

\* nach dem Stand der voraussichtlichen ruhegeldfähigen Bezüge am Geschäftsjahresende

#### 2. Aufschlüsselung der einzelnen

##### Vergütungskomponenten

Danach sollte eine individuelle und tabellarische

Aufschlüsselung der einzelnen Vergütungs-

komponenten mit Vorjahresvergleich erfolgen.

##### a. Best Practice Barvergütung

(Angaben in EUR) Name	Jahr	Fixe Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus)	Langfristige variable Vergütung (LT-Bonus)	Sonstige Vergütung	Gesamt
Vorstandsvorsitzender	2005					
	2004					
Vorstandsmitglied 1	2005					
	2004					
<b>Summe</b>	<b>2005</b>					
	<b>2004</b>					

#### - Angaben zu Ausübungsgewinnen

Ist es im Geschäftsjahr zu Zahlungen aus Aktienoptionsprogrammen oder sonstigen langfristigen Anreizprogrammen (SARs u.ä.) gekommen, so sollte der Vergütungsbericht Angaben machen zu den vom jeweiligen Vorstand erzielten Ausübungsgewinnen. Hierbei kann es sinnvoll sein, einen ausdrücklichen Hinweis in

den Vergütungsbericht zu integrieren, dass der betreffende Wert der Optionen bereits in dem Geschäftsjahr, in dem die Rechte gewährt wurden, als Personalaufwand erfasst wurde. Des Weiteren kann ein Hinweis auf die konkrete Internetseite des Unternehmens sinnvoll sein, auf der die „Director’s Dealings“ fortlaufend veröffentlicht werden.

#### Best Practice Aktienoptionen

(Angaben in EUR) Name	Jahr	Anzahl der ausgeübten Optionen	Anzahl der erworbenen Aktien	Bezugspreis (je Aktie)	Durchschnittlicher Kurs zum Zeitpunkt der Ausübung (je Aktie)	Ausübungsgewinn
Vorstandsvorsitzender	2005					
	2004					
Vorstandsmitglied 1	2005					
	2004					
<b>Summe</b>	<b>2005</b>					
	<b>2004</b>					

#### Best Practice Wertsteigerungsrechte (SARs)

(Angaben in EUR) Name	Jahr	Anzahl der ausgeübten SARs	Basiskurs (je Aktie)	Durchschnittlicher Kurs zum Zeitpunkt der Ausübung (je Aktie)	Ausübungsgewinn
Vorstandsvorsitzender	2005				
	2004				
Vorstandsmitglied 1	2005				
	2004				
<b>Summe</b>	<b>2005</b>				
	<b>2004</b>				



### Best Practice Restricted Stock/Performance Shares

(Angaben in EUR) Name	Jahr	Anzahl ausgeübter Aktien	Kurs zum Zuteilungs- zeitpunkt	Kurs zum Zeitpunkt des Verkaufs	Ausübungsgewinn
Vorstandsvorsitzender	2005				
	2004				
Vorstandsmitglied 1	2005				
	2004				
<b>Summe</b>	<b>2005</b>				
	<b>2004</b>				

#### b. Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung

Insbesondere bei den langfristigen, meist aktienbasierten Vergütungskomponenten sollte der Schwerpunkt der Darstellung darauf liegen, dem Investor deutlich vor Augen zu führen,

welchen absoluten Umfang die Programme einzeln und in ihrer Gesamtheit haben bzw. haben können. Daher sollten die folgenden Angaben in einem Vergütungsbericht enthalten sein:

### Best Practice Aktienoptionen

(Angaben in EUR) Name	Jahr	Bestand Optionen am GJ- Anfang	im GJ neu gewährt	im GJ verfallen	im GJ ausgeübt	Bestand Optionen am GJ- Ende	Wert zum Gewäh- rungszeit- punkt	davon ausübbar		davon nicht ausübbar		maximale Anzahl aus- zugebender Aktien	durchschnitt- licher Ausübungs- preis je Aktie
								Anzahl	Ausübungs- zeitraum	Anzahl	Ausübungs- zeitraum		
Vorstands- vorsitzender	2005												
	2004												
Vorstands- mitglied 1	2005												
	2004												
<b>Summe</b>	<b>2005</b>												
	<b>2004</b>												

### Best Practice Wertsteigerungsrechte (SARs)

(Angaben in EUR) Name	Jahr	Bestand SARs am GJ-Anfang	im GJ neu gewährt	im GJ verfallen	im GJ ausgeübt	Bestand SARs am GJ-Ende	Basispreis je Aktie	davon ausübbar		davon nicht ausübbar		maximaler Auszahlungsbetrag
								Anzahl	Ausübungszeitraum	Anzahl	Ausübungszeitraum	
Vorstandsvorsitzender	2005											
	2004											
Vorstandsmitglied 1	2005											
	2004											
<b>Summe</b>	<b>2005</b>											
	<b>2004</b>											

### Best Practice Restricted Stock/Performance Shares

(Angaben in EUR) Name	Jahr	Bestand Performance Shares am GJ-Anfang	im GJ neu gewährt	im GJ verfallen	im GJ ausgeübt	Bestand Restricted Stock/Performance Shares am GJ-Ende	Kurs zum Zuteilungszeitpunkt	Aktienkurs am GJ-Ende
Vorstandsvorsitzender	2005							
	2004							
Vorstandsmitglied 1	2005							
	2004							
<b>Summe</b>	<b>2005</b>							
	<b>2004</b>							

### c. Pensionszusagen

Im Rahmen der Darstellung der Pensionsbezüge sollte der Investor dem Vergütungsbericht entnehmen können, welche Pensionsanswartschaften das jeweilige aktive Vorstandsmitglied sich bis-

lang verdient hat und wie sich diese Ansprüche im laufenden Geschäftsjahr verändert haben. Sofern vereinbart, sollte auch die maximale Pensionszusage bei Erreichung des Pensionsalters offengelegt werden.

#### Best Practice

##### Directors' pension benefits

Director	Years of pensionable service	Age at contribution* 01.10.05	Directors' contribution* £	Transfer value of accrued pension		Increase in transfer value over year less Directors' contributions £	Increase in accrued pension ** £ pa	Increase in accrued pension *** £ pa	Accrued pension at 01.10.05 **** £
				25.09.04 £	01.10.05 £				
Mike Bramley	25	54	17,200	2,609,000	3,270,000	643,800	20,600	14,900	216,500
Tim Clarke	15	48	15,500	2,368,900	2,976,600	592,200	19,900	13,000	256,600
Tony Hughes	10	57	15,500	1,426,900	1,877,300	434,900	16,000	13,300	108,500
Karim Naffah	14	42	15,500	944,800	1,262,700	302,400	16,000	12,300	141,600

\*Contributions paid in the year by the Directors under the terms of the plans.

\*\*The absolute increase in accrued pension during the year including any increase for inflation.

\*\*\*The increase in accrued pension during the year excluding any increase for inflation.

\*\*\*\*Accrued pension is that which would be paid annually on retirement at 60, based on service to 1 October 2005.

[Mitchells & Butlers Annual Report 2005, S. 27]

„Die individuellen Wertrechte und Pensionszusagen des Vorstands setzten sich für 2005 wie folgt zusammen (in EUR):

Name	Pensionszusage p.a.*	zum 31.12.2005 erdiente Pensionsberechtigung
Jürg Oleas	220.000,00	68.444,44
Hartmut Eberlein	–	–
Klaus Moll	90.000	48.000,00
Peter Schenk	151.883,00	93.487,00
Peter Steiner	111.667,00	111.667,00

\* Stand: 31.12.2005 (Jahresbezug bei Eintritt des Pensionsfalls)“

[Gea Group Geschäftsbericht 2005, S. 107]

Aus Investorensicht bietet die folgende Tabelle eine transparente Übersicht über die angewachsenen Pensionsansprüche:

(Angaben in EUR) Name	Jahr	Anrechenbare Dienstjahre	Alter	Bestehende Ansprüche zum GJ-Anfang	Wertzuwachs im laufenden GJ	Bestehende Ansprüche zum GJ-Ende	Gesamt	Pensionszusage p.a.
Vorstands- vorsitzender	2005							
	2004							
Vorstands- mitglied 1	2005							
	2004							
<b>Summe</b>	<b>2005</b>							
	<b>2004</b>							

Alternativ kommt die verständliche Darlegung des Aufwands der Gesellschaft für die Pensionszusage des jeweiligen Vorstandsmitglieds im Geschäftsjahr, also die Zuführung zu den Pensionsrückstellungen in Betracht.

**d. ‚Change of control‘-Klausel,  
weitere Leistungszusagen**

Abschließen sollte dieser Teil des Vergütungsberichts mit individualisierten Informationen über Antrittsgelder, Abfindungszahlungen und vergleichbare Vergütungsbestandteile und/oder geldwerte Vorteile im Zusammenhang mit derartigen Vergütungen (auch ‚Change of control‘-Klauseln).

**- Best Practice Antrittsgeld**

*„Darüber hinaus erhielt der Vorstandsvorsitzende bei Aufnahme der Tätigkeit einen einmaligen Vergütungsbestandteil in Höhe von 1.500 Tsd. EUR als Teil eines Gesamtpakets und im Zusammenhang mit dem Verlust von Ansprüchen bei seinem vorherigen Arbeitgeber.“*  
[RWE Geschäftsbericht 2003, S. 172]

**- Best Practice Abfindungszahlung**

*„Die Gesamtbezüge, die von EADS und allen Unternehmen der Gruppe an die beiden früheren Chief Executive Officers des Unternehmens, Herrn Philippe Camus und Herrn Rainer Hertrich im Jahr 2005 ausbezahlt wurden, beliefen sich jeweils auf EUR 1.948.941. Aufgrund ihrer Vertragsgestaltung erhielten die früheren*

*CEOs ebenfalls jeweils eine Abfindung in Höhe von EUR 2.550.000 (d. h. 18 Monate ihres gesamten Zieleinkommens).“*

[EADS Geschäftsbericht 2005, Finanzbericht und Corporate Governance, S. 160]

## V. Vergütung des Aufsichtsrates

Auch die Vergütungsstruktur des Aufsichtsrates bedarf, sofern es sich nicht ausschließlich um eine reine Fixvergütung handelt, ggf. weitergehender Erläuterungen.

Folgende Angaben sollte der Bericht zur Vergütung des Aufsichtsrates aus Investorensicht enthalten:

### 1. Vergütungsstruktur

Zunächst sollte die Struktur der Aufsichtsratsvergütung dargelegt werden. Dabei sollten alle Vergütungsbestandteile (fixe sowie variable Komponenten aber auch Vergütung für Ausschusstätigkeit oder aus konzerninternen Aufsichtsratsmandaten) verständlich erläutert werden. Sofern ein Höchstbetrag (cap) vereinbart wurde, sollte auch dieser angegeben werden.

#### Best Practice

„Die Vergütung des Aufsichtsrats der SAP AG ist

*in § 16 der Satzung geregelt. Entsprechend dieser Bestimmung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine Vergütung, die aus einem festen und einem variablen Bestandteil besteht. Dabei ist die Höhe der variablen Vergütung von der ausgeschütteten Dividende abhängig. Sowohl bei der festen als auch bei der variablen Vergütungskomponente sind für den Aufsichtsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter höhere Beträge vorgesehen als für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder.*

*Die feste Vergütung beträgt für den Vorsitzenden 50.000 EUR, für seinen Stellvertreter 37.500 EUR und für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder 25.000 EUR. Die feste Vergütung ist nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar.*

*Die variable Vergütung beträgt für den Vorsitzenden 2.000 EUR, für seinen Stellvertreter 1.500 EUR und für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder 1.000 EUR für jede 0,01 EUR ausgeschüttete Dividende je Aktie, die 0,40 EUR Dividende je Aktie übersteigt. Die variable Vergütung ist am ersten Werktag nach der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Verwendung des Bilanzgewinns des betreffenden Geschäftsjahres beschließt, zahlbar.*

*Die Gesamtvergütung beträgt jedoch höchstens für den Vorsitzenden 100.000 EUR, für seinen Stellvertreter 75.000 EUR und für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder 50.000 EUR.“*

[SAP Geschäftsbericht 2005, S. 55]

*„Drei Bestandteile machen die Aufsichtsratsvergütung aus: ein Festbetrag von 50.000 EUR und zwei erfolgsbezogene Bausteine. Der eine ist kurzfristig orientiert und abhängig vom Konzernergebnis je Aktie im abgelaufenen Geschäftsjahr; der andere ist langfristig orientiert und richtet sich nach der kumulierten Entwicklung dieser Kennzahl über die letzten drei Jahre.*

*Der maximale Betrag für jeden der beiden variablen Vergütungsbestandteile ist auf 24.000 EUR begrenzt; daraus errechnet sich eine maximale Gesamtvergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds von 98.000 EUR. Dieser Höchstbetrag ergibt sich, wenn das Vorjahresergebnis je Aktie um mehr als 16 Prozent ansteigt beziehungsweise diese Kennziffer sich in den letzten drei Jahren um insgesamt 40 Prozent oder mehr verbessert. Wenn im maßgeblichen Betrachtungszeitraum (abgelaufenes Geschäftsjahr beziehungsweise in den letzten drei Jahren) keine Verbesserung des Konzernergebnisses je Aktie eintritt, entfällt die entsprechende, erfolgsabhängige Vergütung.“ ...*

*„Vorsitz und stellvertretender Vorsitz des Aufsichtsrats sowie Vorsitz und Mitgliedschaft in dessen Ausschüssen werden zusätzlich honoriert, und zwar wie folgt: Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds. Die Mitglieder des Personalausschusses und jene des Ständigen Ausschusses erhalten zusätzlich 25 Prozent, die jeweiligen Ausschussvorsitzenden 50 Prozent. Den Mitgliedern des Prüfungsausschusses steht ein Fixum von 30.000 EUR im Jahr und dessen Vorsitzendem eines von 45.000 EUR zu.*

*Eine Obergrenze kappt die gesonderten Vergütungen für Ausschussmitglieder. Sie wirkt, wenn der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Dreifache und die anderen Mitglieder des Aufsichtsrats das Zweifache der Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds erreicht haben. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten für jede Aufsichtsratsbeziehungsweise Ausschusssitzung, an der sie persönlich teilnehmen, 500 EUR Sitzungsgeld. Dieser Betrag bleibt unverändert, wenn an einem Tag mehrere Sitzungen stattfinden oder wenn verschiedene Sitzungen an aufeinander folgenden Tagen abgehalten werden.“*

[Allianz Geschäftsbericht 2005, S. 17]

Enthält die Vergütung des Aufsichtsrates eine variable Komponente, so sollte aus Investorensicht die Entwicklung der dieser variablen Komponente zugrunde liegende(n) Kennziffer(n) auch im Vergütungsbericht berechenbar dargestellt werden.

#### Best Practice

*„Das Fixum beträgt 20.000 EUR, die kurzfristige erfolgsorientierte Vergütung 300 EUR für jeweils 0,03 EUR, um die der Konzerngewinn je Aktie im jeweiligen Geschäftsjahr den Betrag von 0,50 EUR übersteigt. Er betrug im Jahr 2005 1,99 EUR und lag damit um 49,67 x 0,03 EUR oberhalb von 0,50 EUR.“*

[Deutsche Post World Net Geschäftsbericht 2005, S. 17]

*„Unsere Aufsichtsratsmitglieder erhalten für das Geschäftsjahr 2005 unter der Voraussetzung, dass die Hauptversammlung der Commerzbank Aktiengesellschaft eine Dividende in Höhe von 0,50 EUR je Stückaktie beschließt, eine Vergütung von 1 394 Tsd Euro (Vorjahr: 1 054 Tsd EUR).“*

[Commerzbank Geschäftsbericht 2005, S. 179]

Die Unternehmenspraxis in Bezug auf Beratungstätigkeiten durch Aufsichtsratsmitglieder sollte ebenfalls dargestellt werden.

#### Best Practice

*„Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2005 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt. Es entspricht vielmehr der Unternehmenspolitik und der Praxis, dass mit Mitgliedern des Aufsichtsrats keine Vertragsbeziehungen eingegangen werden, mit denen diese zur Erbringung von vergütungspflichtigen, persönlichen Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, verpflichtet werden (vgl. BMW Group Corporate Governance Kodex Ziffer 4.4).“*

[BMW Geschäftsbericht 2005, S. 126]

## 2. Darlegung der individuellen Vergütung

Im Anschluss an die Erläuterung der Vergütungsstruktur sollte die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, individuell mit Vorjahresvergleich dargelegt werden. Dabei sollten alle Vergütungsbestandteile einzeln offen gelegt werden.

## Best Practice

Vergütung des Aufsichtsrats 2005 in EUR					
Name	Zeitraum der Zugehörigkeit	Feste Vergütung	Variable Vergütung	Vergütung für Tätigkeit im Prüfungsausschuss	Gesamt
Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz, Vorsitzender ab 3.6.2005	ganzjährig	15 750,00	108 281,25	11 320,31	135 351,56
Dr. Eng. h. c. Volker Jung, Vorsitzender bis 3.6.2005	bis 3.6.05	8 500,00	58 437,50	8 367,19	75 304,69
Prof. Dr.-Ing. Joachim Milberg, stellv. Vors. ab 3.6.2005	ganzjährig	12 875,00	88 515,63	11 320,31	112 710,94
Dr. rer. pol. Gerlinde Strauss- Wieczorek, stellv. Vors.	ganzjährig	15 000,00	103 125,00	19 687,50	137 812,50
Dr. oec. Paul Achleitner, stellv. Vors. bis 3.6.2005	bis 3.6.05	6 375,00	43 828,13	16 734,38	66 937,50
Jürgen Bänsch	ganzjährig	10 000,00	68 750,00		78 750,00
Michael Behrendt	ganzjährig	10 000,00	68 750,00		78 750,00
Dr.-Ing. Herbert H. Demel	ab 3.6.05	5 750,00	39 531,25		45 281,25
Detlef Dirks	ganzjährig	10 000,00	68 750,00		78 750,00
Jürgen Dorn	ganzjährig	10 000,00	68 750,00		78 750,00
Klaus Eberhardt	ab 3.6.05	5 750,00	39 531,25		45 281,25
Reinhard Frech	ab 1.7.05	5 000,00	34 375,00		39 375,00
Dr. rer. nat. Hubertus v. Grünberg	ganzjährig	10 000,00	68 750,00		78 750,00
Jürgen Hahn	ganzjährig	10 000,00	68 750,00		78 750,00
Dr. jur. Heiner Hasford	bis 3.6.05	4 250,00	29 218,75	8 367,19	41 835,94
Dr. phil. Klaus Heimann	ganzjährig	10 000,00	68 750,00		78 750,00
Dr. jur. Karl-Ludwig Kley	ab 3.6.05	5 750,00	39 531,25	22 640,63	67 921,88
Prof. Dr. rer. pol. Renate Köcher	ganzjährig	10 000,00	68 750,00		78 750,00
Nicola Lopopolo	ganzjährig	10 000,00	68 750,00		78 750,00
Andreas de Maizière	bis 3.6.05	4 250,00	29 218,75		33 468,75
Thomas Otto	ganzjährig	10 000,00	68 750,00		78 750,00
Lothar Pohlmann	ganzjährig	10 000,00	68 750,00	19 687,50	98 437,50
Dr.-Ing. E. h. Rudolf Rupprecht	ab 3.6.05	5 750,00	39 531,25		45 281,25
Ralf Simon	bis 30.6.05	5 000,00	34 375,00		39 375,00
Dr. rer. nat. Hanns-Helge Stechl	ganzjährig	10 000,00	68 750,00		78 750,00
<b>Gesamt 2005</b>		<b>220 000,00</b>	<b>1 512 500,00</b>	<b>118 125,00</b>	<b>1 850 625,00</b>
<b>Gesamt 2004</b>		<b>54 583,33</b>	<b>1 140 791,67</b>	<b>82 125,00</b>	<b>1 277 500,00</b>

[MAN Geschäftsbericht 2005, S. 146]



Sofern Beratungsleistungen von Mitgliedern des Aufsichtsrates erbracht wurden, sollten auch diese individualisiert offen gelegt werden.

### Best Practice

*„Auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates entfallen die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Beträge. Darüber hinaus haben Aufsichtsratsmitglieder im Berichtsjahr mit einer Ausnahme keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Die international tätige Rechtsanwaltssozietät Clifford Chance, deren Partner das Aufsichtsratsmitglied Herr Dr. v. Schenck ist, hat im abgelaufenen Geschäftsjahr für ihre Beratungsleistungen für Unternehmen des ThyssenKrupp Konzerns insgesamt 87.513 EUR erhalten.“*

[ThyssenKrupp Geschäftsbericht 2004/2005, S. 19]

## VI. Kreditgewährungen an

### Vorstände und Aufsichtsräte

### Best Practice

*„Weder im Geschäftsjahr 2005 noch in den Jahren 2004 und 2003 hat die SAP Darlehen an Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrat vergeben.“*

[SAP Geschäftsbericht 2005, S. 143]

*Im Berichtsjahr wurden keine Kredite oder Vorschüsse an Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährt.“*

[RWE Geschäftsbericht 2005, S. 168]

## VII. Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat

Auch der Aktienbesitz der einzelnen Vorstandsmitglieder ist in geeigneter Weise darzustellen.

### Best Practice

*„Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrates hielten am 31. Dezember 2005 zusammen einen Anteil von weniger als 1% der insgesamt von der Hypo Real Estate Holding AG ausgegebenen Aktien. Georg Funke hält einen Anteil von insgesamt 30.876 Stück Aktien. Der Aktienbestand von Kurt F. Viermetz beträgt 50.000 Stück Aktien.“*

[HypoRealEstate Geschäftsbericht 2005, S. 124]

## VIII. Director's Dealings

Gemäß § 15a des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) müssen Emittenten alle durch eine Person mit Führungsaufgaben bei der Gesellschaft getätigten (Ver-)Käufe von Aktien der Gesellschaft durch die Gesellschaft veröffentlichen, wenn der Gesamtwert der Transaktion(en) 5.000 EUR bis zum Ende des Kalenderjahres erreicht. Personen mit Führungsaufgaben sind persönlich haftende Gesellschafter oder Mitglieder eines Leitungs-, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans des Emittenten sowie sonstige Personen, die regelmäßig Zugang zu Insiderinformationen haben und zu wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen ermächtigt sind. Die Meldepflicht bezieht sich über die Person mit Führungsaufgaben hinaus auch auf mit dieser Person in enger Beziehung stehende Personen (Ehepartner oder eingetragene Lebenspartner, unterhaltspflichtige Kinder und andere Verwandte, wenn diese seit mindestens 12 Monaten in deren Haushalt leben, sowie juristische Personen, soweit diese von einer der oben genannten Personen kontrolliert werden).

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) verlangt bei der Veröffentlichung Angaben zu:

- Datum der Transaktion
  - Person des Meldepflichtigen
  - Funktion
  - Art der Transaktion
  - Finanzinstrument/ISIN
- bei Geschäften in Derivaten zusätzlich:
- Basisinstrument (Underlying)
  - Basispreis (Strike- oder Ausführungspreis)
  - Preismultiplikator (Bezugsverhältnis)
  - Fälligkeit
  - Stückzahl
  - Kurs/Preis
- Gesamtvolumen

### Best Practice

Daneben sollte aus Investorensicht auch noch die Angabe zu dem von der jeweiligen Person mit Führungsaufgaben tatsächlich erzielten Bruttogewinn gesondert in der Veröffentlichung enthalten sein.

## IX. Sonstige Angaben

Ebenfalls sollten im Vergütungsbericht Angaben zu einer bestehenden Vermögensschaden-Haftpflicht-Versicherung („D&O-Versicherung“) sowie einem ggf. vereinbarten Selbstbehalt erfolgen.

### Best Practice

*„Für die Mitglieder des Aufsichtsrates und des Vorstands besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O“). Der Selbstbehalt beträgt für Aufsichtsratsmitglieder 25 Tsd. EUR und für Vorstandsmitglieder 50 Tsd. EUR.“*

[Schering Geschäftsbericht 2005, S. 144]

## X. Angaben zu Leistungen nach Beendigung der Tätigkeit

Abschließen sollte der Vergütungsbericht mit den Angaben zu Leistungen, die für ehemalige Vorstände und deren Hinterbliebenen aufgewendet wurden sowie den Angaben über die für diesen Personenkreis bestehenden Pensionsrückstellungen/-verpflichtungen.

### Best Practice

*„Frühere Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen erhielten 28.407 Tsd. EUR, davon 1.875 Tsd. EUR von Tochterunternehmen. ... Es bestehen Pensionsverpflichtungen (defined benefit obligation) gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen in Höhe von 118.509 Tsd. EUR, davon 25.087 Tsd. EUR von Tochterunternehmen.“*

[RWE Geschäftsbericht 2005, S. 167]

*„Im Geschäftsjahr 2005 erfolgten Pensionszahlungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder in Höhe von 474 Tsd. EUR (2004: 247 Tsd. EUR). Zum Jahresende bestanden für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder dynamische Pensionsverpflichtungen in Höhe von 12.830 Tsd. EUR (2004: 10.819 Tsd EUR).“*

[SAP Geschäftsbericht 2005, S. 143]

## Über die DSW

**Die Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e.V. (DSW)** wurde 1947 gegründet und ist der führende deutsche Verband für private Anleger. Die hauptamtliche Geschäftsführung hat ihren Sitz in Düsseldorf. Zusätzlich gibt es bundesweit 8 Landesverbände, die von ehrenamtlichen Landesgeschäftsführern geleitet werden.

### Angebote für Mitglieder:

- Vertretung der Stimmrechte unserer Mitglieder auf etwa 800 deutschen Hauptversammlungen.
- Analyse und kritische Bewertung der Management-Aktivitäten sowie der Performance des Unternehmens und gegebenenfalls Oppositionen auf den Hauptversammlungen
- Kostenlose außergerichtliche Rechtsberatung der DSW-Mitglieder, insbesondere auf dem Gebiet des Bank- und Aktienrechts
- Unterstützung deutscher Anleger bei der Geltendmachung von Ansprüchen, die sich aus der Beendigung von US-Sammelklagen ergeben
- Unterstützung bei der Erstattung ausländischer Quellensteuer.
- Einleitung von Gerichtsverfahren sobald fundamentale Aktionärsrechte verletzt werden (Fall Bond, 100 Millionen EUR rückerstattet). In mehr als 45 Spruchstellenverfahren haben wir für unsere Mitglieder Ausgleichszahlungen von weit über 30 Millionen EUR erzielt (beispielsweise Siemens-Nixdorf-Verfahren). Eine Vielzahl vergleichbarer Verfahren ist noch anhängig.
- Als Dachverband der etwa 7.000 Investmentclubs in Deutschland hilft die DSW interessierten Aktionären bei der Gründung und steht ihnen auch bei späteren Problemen mit kompetentem Rat zur Seite.

### Weitere Hauptaktivitäten:

- Das Wissen der DSW-Experten zu Aktien, Steuern, Unternehmensrecht und Corporate Governance ist in Regierungskommissionen, bei Gerichten und Ministerien gefragt und fließt in die aktienrelevante Gesetzgebung ein.
- Die DSW ist Mitglied in den Beiräten der Regionalbörsen in Düsseldorf, Bremen, Berlin, Hannover und Stuttgart sowie im Freiverkehrsausschuss der Börse Stuttgart.
- Außerdem ist die DSW in der Übernahmekommission der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), in der Cromme-Kommission, im Europäischen Corporate Governance Forum, in der Deutschen Prüfungsstelle für Rechnungslegung e.V. (DPR), im Issuer Market Advisory Committee sowie der Börsensachverständigen-Kommission (BSK) vertreten, welche die Bundesregierung in kapitalmarkt-relevanten Fragen berät.
- Zur Erreichung einer grenzüberschreitenden Vertretung von Stimmrechten auf den Hauptversammlungen kooperiert die DSW mit bekannten Institutionen in den USA und Großbritannien.
- Regelmäßige Teilnahme an internationalen Konferenzen zu wichtigen aktionärsrelevanten Themen wie beispielsweise „Corporate Governance“ in Europa und den USA.

Eine pdf-Datei des Best Practice Vergütungsberichts sowie eine CD mit allen von der DSW entwickelten Tabellen können Sie unter [dsw@dsw-info.de](mailto:dsw@dsw-info.de) oder telefonisch unter +49-211-6697-02 abrufen.





Deutsche Schutzvereinigung  
für Wertpapierbesitz e.V.

Hamborner Straße 53  
40472 Düsseldorf

Postfach 35 01 63  
40443 Düsseldorf

Telefon +49-211-6697-02  
Fax +49-211-6697-60  
EMail [dsw@dsw-info.de](mailto:dsw@dsw-info.de)  
[www.dsw-info.de](http://www.dsw-info.de)