

## MITBESTIMMUNGSPRAXIS

Nummer 1

# ALTERSVERSORGUNG FÜR VORSTÄNDE

Anreiz für nachhaltige Unternehmensentwicklung?

Dr. Peter A. Doetsch, Dr. Heinz Evers / Vorwort von Dr. Norbert Kluge, Dr. Lasse Pütz, Marion Weckes



# MITBESTIMMUNGSPRAXIS

---

Nummer 1

# ALTERSVERSORGUNG FÜR VORSTÄNDE

## Anreiz für nachhaltige Unternehmensentwicklung?

Dr. Peter A. Doetsch, Dr. Heinz Evers / Vorwort von Dr. Norbert Kluge, Dr. Lasse Pütz, Marion Weckes

---

## Arbeitshilfen für Aufsichtsräte

### Inhalt 01

#### Betriebliche Altersvorsorge für Vorstände

#### Angemessenheit und Ausgestaltung im Aufsichtsrat beachten, Dr. Peter A. Doetsch

1. Ausgangslage	9
2. Pensionszusagen an Vorstände zeitgemäß gestalten	9
3. Höhe von Pensionszusagen an Vorstände angemessen gestalten	10
4. Wie wirken sich veränderte Parameter aus?	13
5. Zusammenfassung	17

### Inhalt 02

#### Betriebliche Altersversorgung von Vorstandsmitgliedern in großen Börsengesellschaften, Dr. Heinz Evers

1. Zielsetzung	20
2. Empirische Basis	20
3. Betriebliche Versorgungszusagen für Vorstände	21
4. Entwicklungstrends/ Empfehlungen	28
5. Darstellung der einzelnen Versorgungssysteme 2014/15	30

# IMPRESSUM

---

## **Autor (01)**

Dr. Peter A. Doetsch  
Rechtsanwalt + Mediator  
Spezialkanzlei für betriebliche  
Altersversorgung, Vergütungs-  
systeme und Konflikte  
Wiesbaden

## **Autor (02)**

Dr. Heinz Evers  
Unternehmensberater  
für Vorstands- und  
Aufsichtsratsvergütung  
Gummersbach

## **Ansprechpartnerin**

Marion Weckes  
Hans-Böckler-Stiftung  
Abteilung Mitbestimmungsförderung  
Referatsleiterin Fakten für die  
Mitbestimmung

Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefon +49 211 77 78-166  
Telefax +49 211 77 78-4166

marion-weckes@boeckler.de  
www.boeckler.de

ISSN 2366-0449



## **WEITERE TITEL UNTER**

---

[www.boeckler.de/mitbestimmungs-praxis](http://www.boeckler.de/mitbestimmungs-praxis)



## **ERSCHEINT IN KÜRZE**

---

Report der Mitbestimmungs-  
förderung Nr. 15 „Aktuelle Debatten  
und Entwicklungen in der BAV“

# **INHALTSVERZEICHNIS**

---

<b>Vorwort</b>	<b>6</b>
<b>01</b>	
<b>Betriebliche Altersvorsorge für Vorstände</b>	
<b>Angemessenheit und Ausgestaltung im Aufsichtsrat beachten,</b>	
<b>Dr. Peter A. Doetsch</b>	<b>8</b>
<b>1. Ausgangslage</b>	<b>9</b>
<b>2. Pensionszusagen an Vorstände zeitgemäß gestalten</b>	<b>9</b>
<b>3. Höhe von Pensionszusagen an Vorstände angemessen gestalten</b>	<b>10</b>
3.1 Regulatorische Anforderungen	10
3.2 Angemessenes Zielniveau	11
3.2.1 Angemessenes Zielniveau von Leistungszusagen	11
3.2.2 Angemessenes Niveau von beitragsbasierten Zusagen	12
3.3 Übliche Höhe nur mit besonderem Grund überschreiten	12
3.3.1 Üblichkeit als bloße Obergrenze und nicht als Orientierungshöhe	12
3.3.2 Horizontale und vertikale Üblichkeitsgrenze	12
<b>4. Wie wirken sich veränderte Parameter aus?</b>	<b>13</b>
4.1 Wirkung der Parameter bei Leistungs- bzw. Endgehaltszusagen	13
4.1.1 Gehaltsentwicklung	13
4.1.2 Unterschiedliches Alter bei Zusage-Erteilung	14
4.1.3 Unterschiedliches Endalter	14
4.1.4 Unterschiedliche Verzinsung	14
4.1.5 Wirkung einer unterschiedlich hohen garantierten Rentenanpassung	15
4.2 Wirkung der Parameter bei beitragsbasierten Versorgungszusagen	15
4.2.1 Nominaler versus tatsächlicher Versorgungsaufwand	15
4.2.2 Fixbezüge, Zielbezüge oder Fix plus variable Bezüge als Beitragsbasis?	16
4.2.3 Leistungsarten	16
4.2.4 Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Altersleistung, Rentenanpassung etc.	16
<b>5. Zusammenfassung</b>	<b>17</b>

<b>02</b>		
	<b>Betriebliche Altersversorgung von Vorstandsmitgliedern in großen Börsengesellschaften, Dr. Heinz Evers</b>	<b>19</b>
<b>1.</b>	<b>Zielsetzung</b>	<b>20</b>
<b>2.</b>	<b>Empirische Basis</b>	<b>20</b>
<b>3.</b>	<b>Betriebliche Versorgungszusagen für Vorstände</b>	<b>21</b>
3.1	Verbreitung der Versorgung	21
3.2	Art der Versorgungspläne	22
3.3	Bemessungsgrößen der Versorgungspläne	22
3.4	Altersleistungen	23
3.5	Invaliditäts-/Hinterbliebenenleistungen	24
3.6	Vorgezogene Altersleistungen	25
3.7	Unverfallbarkeit der Versorgungsansprüche	25
3.8	Anpassung der laufenden Rentenzahlungen	25
3.9	Kosten der Versorgungsleistungen	26
3.10	Defizite bei Transparenz	27
<b>4.</b>	<b>Entwicklungstrends/Empfehlungen</b>	<b>28</b>
<b>5.</b>	<b>Darstellung der einzelnen Versorgungssysteme 2014/2015</b>	<b>30</b>
5.1	BAV für den Vorstand im DAX	30
5.2	BAV für den Vorstand im MDAX	34
5.3	BAV für den Vorstand im SDAX	39
5.4	BAV für den Vorstand im TECDAX	44

## VORWORT

### Betriebliche Altersversorgung für Vorstände – Hebelwirkungen von Kenngrößen erkennen und frühzeitige Vollversorgung vermeiden

Mit dieser Arbeitshilfe geben wir Hinweise und Hintergrundwissen, wie die Mitbestimmungsseite im Aufsichtsrat mit Vorschlägen zur Altersvorsorge von Vorständen umgehen kann. Ziel ist es zu zeigen, welche Vorschläge Sie selbst ins Gespräch bringen können, insbesondere um den Aspekt der Nachhaltigkeit für die Entwicklung von Unternehmen, Beschäftigung und Standorten hervorzuheben.

Zwar werden unter dem Stichwort Nachhaltigkeit derzeit zahlreiche Anforderungen subsumiert, aber letztlich geht es immer um die Entwicklung einer Unternehmenshaltung, die die Erwartungen der Aktionäre mit den Prämissen „Gute Arbeit“ und „Besser statt billiger“ in der Art verknüpft, dass ein langfristiger Unternehmensfortbestand gewährleistet wird.

Über die Mitbestimmung im Aufsichtsrat können Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmervertreterinnen mitentscheiden, welche Vergütungsbedingungen bei Managern und Managerinnen in Vorständen und Geschäftsführungen für ein „Nachhaltiges Unternehmen“ wirken.

Dr. Peter Doetsch, Rechtsanwalt und Mediator für betriebliche Altersversorgung, hat für die Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet, wie angemessene Pensionszusagen für Vorstände gestaltet werden können und welche Hebelwirkungen Parameterveränderungen bewirken können.

Dr. Heinz Evers, Vergütungsexperte, nimmt ebenfalls dazu Stellung, wie eine Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung – auch nachhaltig – aussehen kann und wie nachhaltigere Verhaltensanreize geschaffen werden können. Zudem liefert er die empirische Basis, um einen horizontalen Vergleich zwischen den Unternehmen vornehmen zu können.

Beide Autoren sind sich unabhängig voneinander einig, dass ein bloßer Vergleich zwischen den Unternehmen als kritisch angesehen werden muss. **Zwar wird gerne – und leider üblicherweise – das Benchmarking-Verfahren verwendet, um zu prüfen, ob eine Angemessenheit vorliegt. Das ist jedoch ein falscher Einstieg in die Prüfung. Es sollte vielmehr zuerst festgelegt werden, welche Höhe als eine angemessene Zusage, gemessen an der Leistung des Vorstands und der Leistungskraft des Unternehmens, erachtet wird.**

Beide Autoren betonen, dass eine betriebliche Altersversorgung für Vorstände sich an der Altersversorgung orientieren sollte, die der Gesamtbelegschaft angeboten wird. Das beinhaltet:

- Werterhalt oder meist nur niedrige garantierte Verzinsung
- Normales Pensionierungsalter auch für Vorstände (65. Lebensjahr bzw. gesetzliches Renteneintrittsalter)
- Lediglich moderate jährliche Steigerung der zugesagten Altersrente
- Unverfallbarkeit der zugesagten Leistungen erst nach mehreren Jahren
- Hinterbliebenen- und Invaliditätsschutz möglich

Nach wie vor aber können Vorstände – leider auch weit vor dem gesetzlichen Rentenalter und zudem nach nur wenigen Amtsjahren – mit Leistungen rechnen, die weit über den Beiträgen aus der betrieblichen Altersversorgung für alle anderen Beschäftigten liegen. **Evers weist darauf hin, dass ehemalige Vorstandsmitglieder in DAX-Konzernen monatlich im Durchschnitt eine Rente von 34.000 € erwarten können.** Zum Vergleich: Der Pensions-Sicherungs-Verein sichert für 2015 Rentenzahlungen in Deutschland von monatlich höchstens 8.505 € (bzw. 7.245 € in Ostdeutschland) ab. Er schlägt deshalb vor, eine garantierte Basisversorgung an diesen Beträgen zu orientieren.

Dies beginnt bei der Versorgungsform: Beide Autoren raten davon ab, endgehaltsabhängige Leistungszusagen zu vereinbaren. **Es soll also keine Festzusagen mehr für Beträge geben, die am Fixgehalt von Vorständen gemessen werden.** Wichtigster Grund hierfür ist, dass besonders die Hebelwirkung ansteigender Vergütungen kritisch zu sehen ist. Dieses Ausgestaltungssystem führt häufig dazu, dass meist bei kurzer Vorstandstätigkeit bereits überproportional hohe Pensionsansprüche entstehen, so Doetsch. Er zeigt auch anschaulich in Beispielen, welche Folgen bereits kleinste Veränderungen anderer Parameter haben und so hohe Nachfinanzierungsverpflichtungen nach sich ziehen können. Dies betrifft insbesondere Änderungen hinsichtlich:

- der Höhe des (tatsächlichen oder fiktiven) Beitrags
- der Dauer der Tätigkeit
- der Zeit bis zum Leistungsfall
- des Leistungsumfangs

Doetsch empfiehlt daher, wenn eine Pensionszusage unumgänglich ist, **eine beitragsorientierte Leistungszusage zu wählen. Der Beitragsbezug ermöglicht variable Bezüge im Alter, die auch bei langfristiger Fehlentwicklung des Unternehmens vom Aufsichtsrat eingeschränkt oder zurückgezogen werden können.** Auch Evers unterstreicht nachdrücklich die Vorteile dieses Versorgungssystems gegenüber der leistungsorientierten Zusageform und stellt ebenfalls in Zweifel, ob Personen in diesen Führungspositionen überhaupt eine Altersversor-

gung brauchen. Gerade in Zeiten hoher Vorstandsvergütungen und damit möglicher Eigenvorsorge greift das Argument der Fürsorge und Lebensstandardsicherung nicht mehr. Vereinzelt verzichten bereits große Unternehmen ganz auf eine solche Zusage, so die Ergebnisse aus der Untersuchung von Evers. Er weist zudem nach: Je kleiner börsennotierte Unternehmen sind, desto weniger beinhaltet die Anstellung der obersten Führungskräfte eine Pensionszusage.

Betrachtet man die neueste Auswertung des Vergütungsexperten Dr. Heinz Evers zur betrieblichen Altersversorgung in DAX, MDAX-, SDAX- und TecDAX-gelisteten Unternehmen, so sind Zweifel berechtigt, ob dieser Baustein der Managervergütung wirklich eine nachhaltige Entwicklung im Unternehmen bewirkt oder belohnt. Daraus abgeleitet ergibt sich die Frage: Sind die gewährten Pensionszusagen in börsennotierten Unternehmen tatsächlich „angemessen“, so wie es der Deutsche Corporate Governance Kodex vorgibt. Auch wenn sich das Blatt in immer mehr Unternehmen von der (End-) Leistungszusage zur beitragsorientierten Zusage wendet, lässt sich heute nicht erkennen, dass sich die Zusagen zur Altersversorgung an tatsächlich erbrachten Leistungen über eine lange zeitliche Strecke bemessen werden.

Peter Doetsch gibt hier einen weiteren wichtigen Hinweis: Häufig erreichen auch Vorstände, die erst mit höherem Alter zum Vorstand ernannt werden, auch die Vollversorgung. Dies erachtet er – auch mit Blick auf das Aktiengesetz – als problematisch. Die Höhe der betrieblichen Altersversorgung muss einen deutlichen Bezug zur Dauer der Vorstandstätigkeit aufweisen. Dies trifft für solche Fälle allerdings nicht zu. Er rät daher, eine Vollversorgung erst ab einer Vorstandstätigkeitsdauer von etwa 20 Jahren zu gewähren. Dies mündet richtigerweise darin, dass der Vorstand, der mit einem Unternehmen durch dick und dünn gegangen ist und unter Beweis gestellt hat, dass es ihm (oder zunehmend ihr) auch um den langfristigen Bestand des Unternehmens geht, die Vollversorgung auch „verdient“ hat.

Fazit: Vielfach übersehen wird (oder ist es nicht bekannt?), dass nach dem deutschen Aktienrecht vorgesehen ist, die Vergütungsstruktur von Managern mit Verhaltensanreizen zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung auszugestalten. Dazu gehört unserem Verständnis nach auch die betriebliche Altersversorgung. Eine beamtenartige „Vollversorgung“ im Alter, völlig entkoppelt von der Dauer der Zugehörigkeit des Vorstandes zum Unternehmen und der Vorstandstätigkeit insgesamt, ist daher bestimmt nicht gesetzeskonform. Wenn Versorgungsleistungen überhaupt „nötig“ sind, dann kommt eine beitragsorientierte Zusage, angelehnt an die Versorgung der anderen Beschäftigten im Unternehmen, der Anforderung, die Angemessenheit

vorstands- und unternehmensindividuell zu betrachten, alleinig näher. Und hier finden wir die Idee von Evers, das Kapital im Pensionsfall nicht als Summe auszuzahlen, sondern – gekoppelt an den Aktienkurs – immer über viele Jahre zu strecken, interessant. So hätten die Beschlüsse des Vorstandes während seiner Dienstzeit anhaltenden Einfluss auf seine eigene Pension und er wäre an einer nachhaltigen (positiven!) Entwicklung des Unternehmens – auch nach seinem Ausscheiden – interessiert. Eine Idee, der man Gehör schenken sollte.

Aber unabhängig davon, welches Versorgungssystem schlussendlich im Aufsichtsrat zur Genehmigung vorliegt: Die Versorgungsaufwendungen, die für das Unternehmen anfallen, müssen exemplarisch einmal vorgerechnet vorliegen, damit der Aufsichtsrat überprüfen kann, ob die zugesagten Leistungen durch das Unternehmen überhaupt finanzierbar sind.

Wir hoffen die Hinweise in den beiden nachfolgenden Texten machen sich (mitbestimmte) Aufsichtsräte zunutze, um stärker als bisher darauf zu drängen, die richtigen Anreize für die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu setzen. Über Reaktionen und Anmerkungen sowie weitere Ideen freuen wir uns sehr.

*Norbert Kluge, Lasse Pütz, Marion Weckes*

# 01

---

## BETRIEBLICHE ALTERS- VORSORGE FÜR VORSTÄNDE ANGEMESSENHEIT UND AUSGESTALTUNG IM AUFSICHTSRAT BEACHTEN

---

Dr. Peter A. Doetsch,  
Rechtsanwalt und Mediator



---

## AUF EINEN BLICK

- Es sollte die **beitragsbasierte Vorsorge** favorisiert werden, da bei der Leistungs- bzw. Endgehaltszusage zu viele Parameter Einfluss auf die Höhe der tatsächlichen Kosten haben.
- Das **Zielniveau der Versorgung sollte nur bei einer langjährigen Vorstandstätigkeit ( $\geq 20$  Dienstjahre) erreicht werden.**
- **Ein Zielversorgungsniveau von 50 bis 60% der letzten Fixbezüge gilt dann im Regelfall als angemessen.**
- Bei realistischen Annahmen zu Verzinsung und Gehaltsentwicklung führt bereits ein Versorgungsbeitrag von 25 bis 50% der Fixbezüge zu dem oben beschriebenen Zielversorgungsniveau.
- Aber auch bei beitragsorientierten Versorgungszusagen können kalkulierter und tatsächlicher Aufwand deutlich auseinanderklaffen, wenn Zinsgarantien ausgesprochen, aber in der Praxis nicht erwirtschaftet werden.
- Das Einhalten der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Versorgung dagegen garantiert nicht, dass die Versorgung auch angemessen ist.

---

## 1. AUSGANGSLAGE

Seit Jahren steht die Altersversorgung, die Vorständen von Aktiengesellschaften gewährt wird, im Fokus der Öffentlichkeit. Dies gilt vor allem dann, wenn die Zusagen bzw. Rückstellungen extrem hoch sind. Dahingegen ziehen die Pensionszusagen an Vorstände von deutschen Aufsichtsräten nachweisbar weit weniger Aufmerksamkeit auf sich. Dies dürfte nicht zuletzt an folgenden Tatsachen liegen: Die betriebliche Altersversorgung wird oft als intransparent und hochkomplex empfunden aufgrund der Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten sowie aufgrund der Parameter, die sich auf die Leistungshöhe bzw. auf die Kosten auswirken. Weniger Aufmerksamkeit erhält die betriebliche Altersversorgung auch deshalb, weil der gewährte Vorteil in ferner Zukunft liegt.

Die vorliegende Arbeitshilfe informiert Aufsichtsräte darüber, wie angemessene Pensionszusagen an Vorstände aussehen können und wie verschiedene Parameter die Wertigkeit bzw. Kosten solcher Zusagen beeinflussen.

## 2. PENSIONSUSAGEN AN VORSTÄNDE ZEITGEMÄSS GESTALTEN

Wird heute einem Vorstand eine neue Pensionszusage erteilt, gibt es dafür nur eine Standardempfehlung, die übrigens auch bei der Altersversorgung für andere Führungskräfte und die allgemeine Belegschaft zutrifft: Die Zusage sollte beitragsorientiert gestaltet werden.

Beitragsorientiert bzw. beitragsbasiert ist eine Altersversorgung dann, wenn sie durch die Höhe der Versorgungsbeiträge und damit des Versorgungsaufwandes des Unternehmens definiert ist.

Im Unterschied dazu wird bei leistungsorientierten Zusagen bzw. Leistungszusagen die spätere Leistung definiert und zugesagt. Die Höhe des Beitragsaufwandes steht hier nicht fest und liegt im Risiko des Unternehmens.

### Praxis-Tipp

Zusage beitragsorientiert gestalten

Eine beitragsorientierte Gestaltung, ob als Beitragszusage mit Mindestleistung oder beitragsorientierte Leistungszusage, hat gegenüber den früher in Deutschland weit verbreiteten endgehaltsabhängigen Leistungszusagen nämlich entscheidende Vorteile. Die Höhe der Altersversorgungsleistung hängt hier von verschiedenen Faktoren ab:

- der Höhe des (tatsächlichen oder fiktiven) Beitrags,
- der Dauer der Tätigkeit (Zahl der Beitragsjahre),
- dem Alter zum Zeitpunkt der Beitragserbringung (definiert die Zeit, in der die Beiträge noch bis zum Leistungsfall verzinst werden können)
- dem Leistungsspektrum (reine Altersrente, Alters- und Hinterbliebenenrente, Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente).

Beitragsbasierte Pensionszusagen, bei denen der Beitrag als ein Prozentsatz des jeweiligen Gehalts definiert ist, stellen faktisch Karrieredurchschnittspläne dar.

Die alten endgehaltsabhängigen Leistungszusagen dagegen bewirkten nicht selten eine der Beamtenversorgung ähnelnde Vollversorgung im Alter. Sie führten aufgrund der in Deutschland – und nur dort – üblichen Sockelbeträge bzw. Formeln, die gegebenenfalls schon nach 10 bis 15 Jahren als Vorstand den vollen Pensionsanspruch gewährten, bereits bei kurzer Vorstandstätigkeit zu überpropor-

tional hohen Pensionsansprüchen bzw. Pensionskosten. Aufgrund der Endgehaltsabhängigkeit hatte ein deutlicher Anstieg des Vorstandsgehalts immense Nachfinanzierungsverpflichtungen zur Folge. Erfahrungsgemäß sind diese Kosteneffekte Aufsichtsräten erst spät aufgefallen. Der Nachfinanzierungseffekt verstärkte sich sogar in den letzten Jahren durch das sukzessive Sinken der Rechnungs- und Kapitalmarktzinsen.

Eine zeitgemäße Altersversorgung für Vorstände unterscheidet sich – außer in der Höhe der vorgesehenen Beiträge – im Zweifel nicht von der Altersversorgung, die den übrigen Beschäftigten oder Führungskräften zuteilwird. Sie sieht heute entweder nur einen Werterhalt der Beiträge vor (quasi eine nullprozentige Verzinsung) oder eine niedrige garantierte Verzinsung, allerdings mit Chancen auf mehr. Dieses „mehr“ hängt in letzterem Fall von der Performance der zur Rückdeckung abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung oder Fondsanlage ab. Als normales Pensionierungsalter ist auch für Vorstände die Vollendung des 65. Lebensjahres oder auch des gesetzlichen Renteneintrittsalters angemessen. Die Versorgungszusage kann neben einer Altersleistung gegebenenfalls einen aus dem Beitrag zusätzlich finanzierten Hinterbliebenen- und Invaliditätsschutz beinhalten. Die zugesagten Leistungen sind nicht sofort, sondern nach frühestens 2 und spätestens 5 Jahren<sup>1</sup> unverfallbar. Die zugesagte Altersrente steigt garantiert jährlich um 1%.

## 3. HÖHE VON PENSIONSUSAGEN AN VORSTÄNDE ANGEMESSEN GESTALTEN

### 3.1 Regulatorische Anforderungen

Das Aktiengesetz (AktG) fordert vom Aufsichtsrat, bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge darauf zu achten, dass diese in einem „angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds“ sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und „die übliche Höhe nicht ohne besondere Gründe übersteigen“ (§ 87 Abs. 1 Satz 1 und 4 AktG). Das geforderte angemessene Verhältnis der Vorstandsvergütung und insbesondere auch von Ruhegehältern zur „Leistung“ des Vorstands hat bei näherem Hinsehen eine wichtige Konsequenz: Die Höhe der betrieblichen Altersversorgung von Vorständen kann nicht abstrakt von ihrem Versorgungsbedarf her bestimmt werden, sondern muss einen deutlichen Bezug zur Dauer der Vorstandstätigkeit

#### Praxis-Tipps

- Zeitgemäße Altersversorgung für Vorstände unterscheidet sich strukturell im Zweifel nicht von der Altersversorgung, die den übrigen Beschäftigten zuteil wird.
- Die Höhe der betrieblichen Altersversorgung muss einen deutlichen Bezug zur Dauer der Vorstandstätigkeit aufweisen.
- Für die Vordienstzeit müsste der frühere Arbeitgeber die Versorgungsverantwortung tragen und nicht das jetzige Unternehmen.

aufweisen.<sup>2</sup> Der im Aktiengesetz verwendete Begriff Versorgungsbezug ist im Zweifel nicht ausschließlich technisch im Sinne der späteren Versorgungsleistung zu verstehen. Als Versorgungsbezug, der eine angemessene Höhe haben muss, kann bei beitragsbasierten Zusagen vielmehr sinnvollerweise der im jeweiligen Vorstandsjahr tatsächlich oder virtuell<sup>3</sup> zugewendete Versorgungsaufwand angesehen werden.

Die mitunter immer noch praktizierte Vollversorgung von Vorständen, die erst in fortgeschrittenem Alter (z. B. Ende 50) zum Vorstand berufen werden, ist rechtlich hochproblematisch. Denn sie steht nicht im Einklang mit § 87 AktG. Hierfür kommen zwei Begründungen zum Tragen:

1. Problematisch ist die Zusage einer Vollversorgung in höherem Alter bzw. für nur wenige Jahre Vorstandstätigkeit. Für die Vordienstzeit müsste der frühere Arbeitgeber die Versorgungsverantwortung tragen und nicht das jetzige Unternehmen. Die Altersversorgung würde damit faktisch zu einer Vergütung für Vordienstjahre, in denen der Vorstand noch nicht für die Gesellschaft tätig war.
2. Rechtlich problematisch ist auch, dass damit mehrere Vorstände mit vergleichbaren Leistungen/Aufgaben (Indiz dafür kann eine vergleichbar hohe Fixvergütung sein) unterschiedlich hohe Versorgungsleistungen bzw. unterschiedlich Versorgungsbeiträge erhalten! Der Vergleich mit jüngeren Vorstandskollegen, die für die gleiche Versorgung wesentlich mehr Vorstandsjahre erreichen müssten, macht deutlich: Die zugesagten Versorgungsleistungen/-beiträge haben in diesem Fall keinen Bezug zur Leistung, sondern gegebenenfalls nur zum Versorgungsbedarf. Dies entspricht nicht den Anforderungen des Gesetzes!

<sup>1</sup> Künftig sinkt aufgrund europäischen Rechts die gesetzliche Mindestunverfallbarkeitsfrist auf 3 Jahre, was gleichermaßen auch für Vorstände von Aktiengesellschaften gelten wird.

<sup>2</sup> Der Begriff der „Leistung“ bzw. „Arbeitsleistung“ ist in der Ökonomie ein Synonym für die pro Zeiteinheit verrichtete Arbeit, umfasst also als einen Bestandteil die benötigte Zeit.

<sup>3</sup> Bei beitragsorientierten Pensionszusagen, die als Direktzusage gestaltet sind, ist der Beitrag gegebenenfalls nur eine Berechnungsgröße für einen Leistungsbaustein, den der Vorstand für das betreffende Jahr erwirbt.

Ebenso erweist es sich als problematisch, die Höhe der Altersversorgung allein durch ein Benchmarking festzulegen. Denn dabei wird die vorrangig und zwingend einzuhaltende gesetzliche Anforderung übersehen, dass die zugesagte Vergütung/Versorgung „in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft“ steht. Die Formulierung in § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG, wonach die zugesagte die übliche Vergütung/Versorgung „nicht ohne besondere Gründe übersteigen“ darf, macht zugleich deutlich: Die Vergütung/Versorgung, die anderen Vorständen gewährte wird, ist keine Zielgröße, sondern eine Obergrenze – ein Limit. Die Angemessenheit ist vorstands- und unternehmensindividuell zu beurteilen, die Üblichkeit gegebenenfalls im Rahmen eines horizontalen und/oder vertikalen Vergleichs.<sup>4</sup>

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) formuliert bezogen auf Versorgungszusagen an Vorstände in Ziffer 4.2.3 die Empfehlung: „Bei Versorgungszusagen soll der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen.“ Die Formulierung hat zwar erkennbar Leistungszusagen im Blick. Sie lässt sich jedoch auch sinngemäß auf beitragsbasierte Pensionszusagen übertragen. Richtig an ihr ist die Intention, den Aufsichtsrat dazu zu bringen, die Zielversorgung nach der Tätigkeitsdauer zu definieren, die er selbst als „volle“ – sprich langjährige – Vorstandstätigkeit festlegt. Damit sind für die Angemessenheit der Pensionszusage, die einem Vorstand erteilt wird, gemäß DCGK folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Das angestrebte Versorgungsniveau – die gewünschte Höhe der Altersversorgung – soll nur nach einer langjährigen Vorstandstätigkeit in der betreffenden Gesellschaft erreicht werden.
- Die Höhe der Versorgungsaufwendungen muss berechnet werden, um zu überprüfen, ob die zugesagten Leistungen finanzierbar sind.
- Die Höhe des Versorgungsniveaus muss in dem Umfang begrenzt bleiben, wie die Gesellschaft diese finanzieren kann.

## 3.2 Angemessenes Zielniveau

### 3.2.1 Angemessenes Zielniveau von Leistungszusagen

Bei dienstzeitabhängigen Leistungszusagen ist ein Versorgungsziel festzulegen. Dies ist sinnvollerweise und auch üblicherweise ein bestimmter

Prozentsatz der Fixbezüge des Vorstandes.<sup>5</sup> Angesichts der Absicherung durch

- die gesetzliche Rentenversicherung (1. Säule),
- eine berufsständische Versorgung (2. Säule) oder
- eine die erste Säule ersetzende freiwillige Maßnahme

dürfte ein Versorgungsziel von 50 bis 60% der letzten Festbezüge ein angemessenes und in der Praxis auch übliches Zielniveau nach langjähriger Vorstandstätigkeit darstellen.

Darüber hinaus stellt sich die Frage: Wie lange sollte die Vorstandstätigkeit ausgeübt werden, um einen vollen Anspruch zu erreichen? Klar ist: Angesichts des Umstandes, dass Vorstände in der Regel ein Hochschulstudium absolviert haben und die Vorstandstätigkeit nicht die erste Arbeitsstation ist, ist nicht von 45 Dienstjahren auszugehen, wie sie in der gesetzlichen Rentenversicherung gefordert werden können. Klar ist auch: 3, 5 oder 10 Vorstandsjahre erscheinen viel zu kurz für die Gewährung einer Vollversorgung.

#### Praxis-Tipps

- Die Vergütung/Versorgung, die anderen Vorständen gewährte wird, ist keine Zielgröße, sondern eine Obergrenze – ein Limit. Die Angemessenheit ist vorstands- und unternehmensindividuell zu beurteilen.
- Versorgungsziel von 50 bis 60% der letzten Festbezüge ist angemessenes Zielniveau
- Vollanspruch sollte mindestens 20 Vorstandsjahre voraussetzen
- Zunächst Zielniveau definieren und dann unter vernünftigen Annahmen einen Versorgungsbeitrag ermitteln lassen

Es dürfte in Deutschland angemessen sein, bereits nach 20 Vorstands Jahren einen Vollanspruch zu erreichen, jedenfalls aber nach 25 Jahren.<sup>6</sup> Das bedeutet in der Praxis: Ein zum Vorstand bestellter 45-Jähriger kann bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres noch eine volle Altersversorgung allein aus seiner Vorstandstätigkeit erreichen, sofern diese mindestens 20 Vorstandsjahre erfordert. Es ist allerdings nicht auszuschließen, dass ein Zivilgericht, das die Angemessenheit der festgesetzten Vorstandsversorgung einmal überprüft, zu einem anderen Ergebnis kommt und gegebenenfalls eine längere als 20-jährige Erdienbarkeitsfrist bei Vorständen fordert, analog zu anderen Beschäftigten.

<sup>5</sup> Der Fixbezüge, weil der Vorstand seinen Lebensstandard im Zweifel an diesen orientieren kann.

<sup>6</sup> International, z. B. in den USA oder in Großbritannien, ist eine streng zeitproportionale Vorstandsversorgung üblich, die 30 oder mehr Jahre für den vollen Pensionsanspruch verlangt. Abweichungen davon führen in einigen Ländern sogar zum Verlust der steuerlichen Abzugsfähigkeit des Aufwandes.

<sup>4</sup> In den Gesetzesmaterialien (Deutscher Bundestag Drucksache 16/13433, 10) heißt es wörtlich: „Es ist aber auch das Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen heranzuziehen [Vertikalität].“

### 3.2.2 Angemessenes Niveau von beitragsbasierten Zusagen

Für beitragsbasierte Versorgungszusagen erweist es sich im Sinne der DCGK-Empfehlung als guter, zielführender Ansatz, zunächst ein angemessenes Zielversorgungsniveau nach langjähriger Vorstandstätigkeit zu definieren, entsprechend den in Kapitel 3.2.1 beschriebenen Kriterien. Des Weiteren gilt es, unter vernünftigen Annahmen hinsichtlich Vergütungsentwicklung und Verzinsung einen Versorgungsbeitrag – ausgedrückt als Prozentsatz der jeweiligen Fixvergütung oder als Euro-Betrag – zu ermitteln, der unter den getroffenen Annahmen zu einer entsprechenden Vollversorgung führt. Wendet man diese Messlatte an, ergibt sich ein Beitragsniveau zwischen 28 bis 45% der jeweiligen Fixbezüge – je nach Annahme der Vergütungsentwicklung – bei einer Kapitalanlagerendite von 4,25%.

Bei einer niedrigeren angenommenen Verzinsung (bspw. statt 4,25% nur 1,25%) erhöht sich der notwendige Versorgungsbeitrag auf 57 bis 89% der jeweiligen Fixbezüge. Bei einer höheren Verzinsung (bspw. statt 4,25% sogar 6%) verringert er sich auf 19 bis 31% der jeweiligen Fixbezüge.

Tabelle 1

#### Notwendiger Versorgungsbeitrag

für eine Altersversorgung in Höhe von 50% der letzten Fixbezüge bei einer angenommenen Rendite von 4,25%.

Gehaltsentwicklung	Versorgungsbeitrag für eine Altersrente (in % des jeweiligen Fixvergütung)		
	ab Alter 40	ab Alter 45	ab Alter 50
0,0%	20%	28%	41%
2,5%	28%	36%	49%
5,0%	37%	45%	58%

Quelle: Volker Schwinn, Aktuar (DAV), Ries Corporate Solutions GmbH, Bensheim

Hans Böckler Stiftung

## 3.3 Übliche Höhe nur mit besonderem Grund überschreiten

### 3.3.1 Üblichkeit als bloße Obergrenze und nicht als Orientierungshöhe

Nach § 87 Abs. 1 Satz 1 und 4 AktG sollte die zugesagte Versorgung die „übliche“ Versorgung „nicht ohne besondere Gründe übersteigen“. Das Gesetz definiert die Üblichkeit damit als Obergrenze bzw. als Limit (vgl. Kap. 3.1). Eine Erfüllung der Obergren-

ze bedeutet nicht zwangsläufig, dass die zugesagte Vergütung/Versorgung „in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft“ steht. Anders gesagt: Ein Unterschreiten der Obergrenze kann auch bedeuten, dass die zugesagte Versorgung bereits durchaus angemessen ist.

#### Praxis-Tipp

- Die Erfüllung der Obergrenze bedeutet nicht, dass Vergütung/Versorgung angemessen ist.
- Benchmarking setzt Feststellung der Angemessenheit bereits voraus und ersetzt diese nicht!

Ein Benchmarking der den eigenen Vorständen gewährten Altersversorgung mit der von Vorständen anderer, vergleichbaren Aktiengesellschaften ist ein notwendiger Prüfschritt für den Aufsichtsrat bei der Festlegung der Versorgung. Er setzt jedoch die Feststellung der Angemessenheit bereits voraus und ersetzt diese nicht.<sup>7</sup> Die Orientierung an den Ergebnissen eines Benchmarks bei der Festlegung der Versorgungshöhe würde ohnehin große immanente Risiken bergen. Der Benchmark führt gegebenenfalls deshalb nicht zu repräsentativen Ergebnissen, da die Ausgangssituation in grundsätzlich vergleichbaren Gesellschaften anders ist: sei es, dass dort die Vorstände längere Zeit tätig waren; die Zusagen aus einer Zeit mit anderen Zins- und Inflationserwartungen stammen; mit der Pensionszusage eine niedrigere Barvergütung kompensiert werden sollte oder die Zusagen die angemessene Höhe überschritten.

### 3.3.2 Horizontale und vertikale Üblichkeitsgrenze

Laut Begründung des Entwurfes zum Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) ist die Obergrenze der „üblichen“ Versorgung nicht allein im Rahmen eines horizontalen Vergleichs zu ermitteln, indem man die Gruppe der Vorstände vergleichbar großer Gesellschaften betrachtet. Es muss vielmehr zusätzlich auch ein unternehmensinterner vertikaler Vergleich erfolgen. Allerdings fehlen im Gesetz klare Anhaltspunkte dafür, welcher Maßstab anzusetzen ist und welcher Abstand gegebenenfalls nicht überschritten werden sollte.<sup>8</sup> Die herrschende

<sup>7</sup> Problematisch und nicht mit dem Wortlaut von § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG im Einklang steht der IDW-Praxishinweis: Gutachterliche Stellungnahme eines Wirtschaftsprüfers über die Umsetzung des § 87 AktG 60 der Fassung des VorstAG (IDW Praxishinweis 7/2010): Durch die Formulierung „zur Würdigung der Angemessenheit [soll] die ermittelte Vergütungsstruktur mit den Gegebenheiten bei Vergleichsunternehmen abgeglichen werden“ vermischt das IDW die Angemessenheitsprüfung und die Prüfung der Üblichkeit.

<sup>8</sup> Vgl. Bauer/Arnold, AG 2009, S. 717, 720; Drefahl, Board 2013, S. 111; Hohenstatt, ZIP 2009, S. 1349, 1351; Hohaus/Weber, DB 2009, S. 1516, 1516; Hoffmann-Becking/Krieger, NZG Beil. Zu Heft 26, S. 1 f.; Lingemann, BB 2009, S. 1918

Meinung in der Literatur scheint sich hinsichtlich der Vergütung an der nächsten Führungsebene zu orientieren<sup>9</sup> und nicht am Durchschnittsverdienst der Belegschaft.

Bezogen auf die betriebliche Altersversorgung ist der interne Vergleich in jedem Fall weniger kritisch als bei der Vergütung. Denn die Altersversorgung ist meist relativ zur Vergütung definiert. **Zu berücksichtigen ist allerdings, dass Vorstände nicht sozialversicherungspflichtig sind.** Daher bietet es sich an, dass die Vorstandsversorgung einen ähnlich hohen Versorgungsgrad im Alter bewirkt wie die betriebliche Altersversorgung der leitenden Angestellten unter Hinzurechnung deren Ansprüche auf eine gesetzliche Rente. Anders ausgedrückt: Sollte die Vorstandsversorgung in der Höhe völlig entkoppelt sein von der Gesamtversorgung aus Betriebsrente und gesetzlicher Rente, dann bedarf dies gemäß § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG besonderer Gründe.

## 4. WIE WIRKEN SICH VERÄNDERTE PARAMETER AUS?

Für Aufsichtsräte, die keine ausgebildeten Mathematiker sind, ist es schwierig, die Auswirkungen und gegebenenfalls Hebelwirkungen der verschiedenen Parameter einzuschätzen, die im Rahmen einer Versorgungszusage an Vorstände wirken. Nachfolgend werden die wichtigsten Parameter und ihre Wirkungen zuerst für die Leistungs- bzw. Endgehaltszusagen, danach für die beitragsbasierten Versorgungszusagen beispielhaft aufgeführt. Die Darstellung bietet eine gute Orientierungsgröße. Die genauen Auswirkungen sollten gegebenenfalls im Einzelfall gezielt erfragt werden.

### 4.1 Wirkung der Parameter bei Leistungs- bzw. Endgehaltszusagen

Die Wertigkeit und damit auch die Kosten von Leistungszusagen (z. B. Zusage eines bestimmten Prozentsatzes des letzten Gehalts als Firmenrente; Zusage eines bestimmten Euro-Betrags als Rente im Alter) werden im Wesentlichen von folgenden Parametern bestimmt (siehe Tabelle 2).

#### 4.1.1 Gehaltsentwicklung

Besteht eine endgehaltsabhängige Versorgungszusage, dann bewirken Veränderungen des Gehalts des Vorstandes nicht nur einen entsprechenden Anstieg des Gehalts (10% Gehaltsanstieg bedeutet

### Parameter, die auf Leistungszusagen wirken

Parameter	Einflussgröße
Höhe der zugesagten Leistungen bzw. Gehaltsentwicklung bei endgehaltsabhängigen Zusagen (vgl. Kap. 4.1.1)	bei endgehaltsabhängigen Zusagen abhängig von Gehaltsentwicklung
Dauer der Vorfinanzierungszeit (vgl. Kap. 4.1.2 und 4.1.3)	abhängig von Alter bei Zusage und Zeitpunkt der Fälligkeit der Altersleistung
Dauer der Inanspruchnahme der Leistung (vgl. Kap. 4.1.3)	beeinflusst durch Alter bei Zusage, Alter bei Fälligkeit und Lebenserwartung
Marktzins in Anwartschafts- und Rentenphase (vgl. Kap. 4.1.4)	beeinflusst durch die internationalen Märkte
Anpassungen/Erhöhungen der Rente in der Rentenphase (vgl. Kap. 4.1.5)	beeinflusst durch vereinbarte feste Rentenanpassung, ansonsten durch Inflation in Rentenphase

Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler  
Stiftung

ca. 10% höhere Gehaltskosten); sie führen auch dazu, dass der Wert der Versorgungszusage rückwirkend (!) erhöht wird (im Beispiel um 10%). Indem auch die in vorangehenden Jahren erdiente Teilanwartschaft im Wert steigt, ergibt sich im aktuellen Jahr ein kumulativer Kosteneffekt für die Altersversorgung, der gegebenenfalls ein Vielfaches dieses Gehaltsanstiegs ausmacht.

#### Praxis-Tipp

Bei Endgehaltsabhängigen Versorgungszusagen bewirken Veränderungen des Gehalts einen Kosteneffekt für die Altersversorgung.

Wird die Versorgungszusage z. B. einmalig im letzten Jahr vor dem Ruhestand um 10% erhöht, so erhöht sich der Finanzierungsbeitrag für das letzte Jahr um 300% (= Vervierfachung) bei einer Anlagerendite von beispielsweise 4,25% bzw. um 190% (= fast Verdreifachung) bei einer Anlagerendite von beispielsweise 1,25%.

Eine laufende Gehaltsentwicklung bewirkt naturgemäß in Abhängigkeit von der Dauer der Gehaltsentwicklung durch Zins- und Zinseszinswirkung bis zum Ruhestandsalter eine unterschiedlich starke Erhöhung des Barwertes der Versorgung. Vergleiche hierzu nachfolgende Tabelle (siehe Tabelle 3, S. 14).

<sup>9</sup> Für einen Vergleich mit der nächsten Führungsebene vgl. Hüffer, AktG, 1. Aufl. 2014, § 87 Rz. 2; Klein, AG 2013, S. 733, 737 „oberer Führungskreis“; der DCGK fordert in Ziff. 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 den Vergleich mit dem „oberen Führungskreis“ und der „Belegschaft insgesamt“ (relevante Belegschaft).



Tabelle 3

**Vergleich des Barwertes einer endgehaltsabhängigen Zusage** unter Annahme eines Finanzierungszinses von 4,25 % und eines Rententrends von 1 % bei verschiedenen Gehaltsentwicklungen (0 %, 2,5 % und 5 %) und einem Rentenalter von 65 Jahren.

Gehaltsentwicklung	Alter bei Zusage-Erteilung:		
	40	45	50
0,0%	100%	100%	100%
2,5%	181%	160%	141%
5,0%	323%	253%	198%

Quelle: Volker Schwinn, Aktuar (DAV), Ries Corporate Solutions GmbH, Bensheim

Hans Böckler Stiftung

#### 4.1.2 Unterschiedliches Alter bei Zusage-Erteilung

Wird eine gleichhohe Versorgungsleistung unabhängig vom Alter zugesagt, so verändern sich der Finanzierungszeitraum und damit auch der notwendige jährliche Beitrag zur Vorfinanzierung der Leistung. Das Ausmaß der Veränderung hängt von einer Vielzahl von Faktoren wie Alter, Zins, Gehaltstrend etc. ab.

Bei der Zusage einer festen Altersleistung im Alter 65 und 4,25 % Verzinsung der Beiträge verdoppelt (Faktor = 2) sich der notwendige Finanzierungsbeitrag, wenn die Zusage im Alter 50 statt im Alter 40 erteilt wird.

Tabelle 4

**Auswirkungen des Zeitpunkts der Zusage-Erteilung** auf den Versorgungsbeitrag/die Kosten (bei einem Zins von 4,25 %, festem Gehalt und zugesagter Rentenanpassung von 1 % p. a.

Alter bei Zusage-Erteilung (Endalter = 65):	Alter bei Zusage-Erteilung (Endalter = 65):		
	40	45	50
Notwendiger Beitrag (Basis Beitrag im Alter 40)	100%	139%	205%

Quelle: Volker Schwinn, Aktuar (DAV), Ries Corporate Solutions GmbH, Bensheim

Hans Böckler Stiftung

Würde statt einer Verzinsung von 4,25 % nur 1,25 % zu Grunde gelegt, sinkt der Faktor auf 1,7; bei 6 % Verzinsung erhöht er sich auf 2,3.

#### 4.1.3 Unterschiedliches Endalter

Wird die gleiche Versorgungsleistung statt für die Vollendung des 65. Lebensjahres schon für die Vollendung des 60. oder 62. Lebensjahres zugesagt, erhöht dies die Wertigkeit bzw. die Kosten der Versorgung ebenfalls deutlich. Umgekehrtes gilt, wenn die

#### Praxis-Tipp

Bei leistungsorientierten Versorgungszusagen steigen die Kosten für die Altersversorgung je höher das Alter bei Zusageerteilung ist, je früher die Leistung in Anspruch genommen werden kann und je höher die zugesagte Rentenanpassung ist und je geringer der Diskontierungs- bzw. Anlagezins ist.

Versorgungsleistung erst 2 Jahre später, also mit 67 fällig wird. Die Kostenerhöhung, die eine frühzeitige Fälligkeit der Altersversorgung mit sich bringt, fällt naturgemäß umso gravierender aus (ausgedrückt als laufender Finanzierungsbeitrag), je kürzer der Finanzierungszeitraum ist bzw. je später die Zusage erteilt wird. Sie ist zudem umso größer, je höher die Verzinsung der Beiträge ausfällt.

Bei einer festen Zusage und einer Verzinsung der Beiträge mit 4,25 % steigen die Kosten (= der laufende Beitrag) um 54 bis 85 %, wenn die Versorgungsleistung bereits mit 60 Jahren statt mit 65 fällig wird. Eine um 3 Jahre vorgezogene Rente ab 62 löst um ca. 30 bis 40 % höhere Kosten/Beiträge aus.

Tabelle 5

**Vergleich des Barwertes einer endgehaltsabhängigen Zusage** unter Annahme eines Finanzierungszinses von 4,25 % und eines Rententrends von 1 % bei verschiedenen Gehaltsentwicklungen (0 %, 2,5 % und 5 %) und einem Rentenalter von 65 Jahren.

	Alter bei Zusage-Erteilung:		
	40	45	50
Endalter 60	+54%	+65%	+85%
Endalter 62	+29%	+34%	+42%
Kostenbasis Endalter 65	0%	0%	0%
Endalter 67	-15%	-17%	-19%

Quelle: Volker Schwinn, Aktuar (DAV), Ries Corporate Solutions GmbH, Bensheim

Hans Böckler Stiftung

#### 4.1.4 Unterschiedliche Verzinsung

Der Zinssatz, mit dem die zugesagten Versorgungsleistungen rechnerisch diskontiert werden bzw. die Finanzierungsbeiträge verzinst werden, beeinflusst naturgemäß den Versorgungsaufwand der Gesellschaft wesentlich. Je höher der (kalkulatorische oder tatsächliche) Zinssatz, umso weniger Versorgungsbeiträge sind erforderlich, um die zugesagte Versorgungsleistung zu erbringen. Der Zinseffekt erklärt auch, warum sich die Pensionsrückstellungen bei unveränderter Zusage deutlich erhöhen können, wenn der Rechnungszins, wie er derzeit für die Handelsbilanz zu verwenden ist, rückläufig ist (**siehe Tabelle 6, S. 15**).

Tabelle 6

**Auswirkungen eines Zinssatzes/der Verzinsung** auf die Versorgungskosten (bei festem Gehalt, 0 % Gehaltstrend und zugesagter Rentenanpassung von 1 % p. a.).

Beitragsreduzierung gegenüber 0% Zins	Zinssatz/Verzinsung		
	1,25%	4,25%	6,0%
bei Erteilung der Zusage mit Alter 40	-13%	-31%	-36%
bei Erteilung der Zusage mit Alter 45	-11%	-27%	-33%
bei Erteilung der Zusage mit Alter 50	-9%	-21%	-28%

Quelle: Volker Schwinn, Aktuar (DAV), Ries Corporate Solutions GmbH, Bensheim

Hans Böckler Stiftung

#### 4.1.5 Wirkung einer unterschiedlich hohen garantierten Rentenanpassung

Geht man von einer Verzinsung von 4,25% aus, erhöht eine garantierte Rentenanpassung von 2% statt 1% die Wertigkeit/Kosten – unabhängig von der Finanzierungsdauer – um ca. 13%. Eine Rentengarantie von 3% statt 1% führt zu einer Steigerung um 28%. Garantiert ein Unternehmen sogar 4% statt 1%, muss es mit 47% Mehraufwand rechnen. Bei einer 6%igen Verzinsung reduziert sich der Effekt leicht (11% bei 2% Rentenanpassung statt 1%), bei einer niedrigeren Verzinsung von 1,25% erhöht er sich leicht (16% bei 2% statt 1% Rentenanpassung).

Ein früherer Pensionierungstermin erhöht den Effekt, ein späterer verringert ihn. Die Faustformel für die Praxis lautet: 1 Prozentpunkt Rentengarantie erhöht die Kosten um 11%.

#### 4.2 Wirkung der Parameter bei beitragsbasierten Versorgungszusagen

Bei beitragsbasierten Versorgungszusagen<sup>10</sup> haben nur wenige Parameter Einfluss auf die Wertigkeit bzw. die Kosten der Versorgung: Der wichtigste Parameter ist der in der Versorgungszusage definierte Beitrag; daneben wirken sich auch die pensionsfähigen Bezüge, Garantien bezogen auf die Verzinsung und gegebenenfalls zusätzliche Risikoleistungen (= über das angesammelte Kapital hinausgehende

<sup>10</sup> Hierunter sind Zusagen zu verstehen, bei denen ein tatsächlicher oder virtueller Beitrag definiert ist und eine Verzinsung bzw. Mindestverzinsung darauf gewährt wird, gegebenenfalls mit Partizipation an den Erträgen einer dahinter liegenden Kapitalanlage oder Versicherung bzw. einem Index.

Versorgungsleistung bei Berufsunfähigkeit und Tod) auf die Kosten der Zusage bzw. ihren Wert aus.

#### 4.2.1 Nominaler versus tatsächlicher Versorgungsaufwand

Fließt der einem Vorstand zugesagte Versorgungsaufwand an eine externe Versorgungseinrichtung (Lebensversicherer, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds, Treuhandeinrichtung) und hängen die Leistungen allein von der Performance dieser Versorgungseinrichtung ab, entspricht der zugesagte Versorgungsaufwand dem tatsächlichen Aufwand der Aktiengesellschaft. Anders verhält es

#### Praxis-Tipp

Bei beitragsbasierten Versorgungszusagen mit externer Finanzierung bestimmt allein der festgelegte Beitrag die Kosten der Versorgung, bei interner Finanzierung können die Kosten vom nominalen Beitrag abweichen.

sich, wenn der nominale Beitrag als Faktor in eine Gleichung eingeht, die eine Zinsgarantie enthält. Erwirtschaftet die Gesellschaft bzw. der mit der Durchführung der Altersversorgung beauftragte Dienstleister die garantierte Verzinsung nicht, dann sind die Versorgungskosten letztlich höher als der nominale Beitrag. Im umgekehrten Fall sind sie niedriger.

Dieser Effekt kann beispielhaft gezeigt werden, wenn eine beitragsbasierte Versorgungszusage mit unterschiedlichen garantierten Verzinsungen (1,25%, 4,25% und 6%) betrachtet wird. Wird hier in der Realität nur der Ursprungswert der Anlage erhalten (= Verzinsung von 0%), dann steigt bei einer garantierten Verzinsung von 4,25% der notwendige Versorgungsaufwand zwischen 30 bis 45% – je nach Alter bei Erteilung der Zusage. Bei einer garantierten Verzinsung von 6% sogar zwischen 40% und fast 60%.

Tabelle 7

**Auswirkungen des Zinssatzes auf die Höhe des zur Vorfinanzierung** der zugesagten Versorgungsleistungen notwendigen Versorgungsaufwandes.

Notwendige Beitragserhöhung zum Ausgleich von	Zusage im Alter		
	40	45	50
0% statt 6,00% Verzinsung	57%	49%	39%
0% statt 4,25% Verzinsung	44%	37%	29%
0% statt 1,25% Verzinsung	15%	12%	10%

Quelle: Volker Schwinn, Aktuar (DAV), Ries Corporate Solutions GmbH, Bensheim

Hans Böckler Stiftung

#### 4.2.2 Fixbezüge, Zielbezüge oder Fix plus variable Bezüge als Beitragsbasis?

Die Beitragsbasis von beitragsorientierten wie leistungsorientierten Zusagen sind in den meisten Fällen die Fixbezüge des Vorstandes. Das erweist sich aus verschiedenen Gründen als sinnvoll und erleichtert die Vergleichbarkeit. Sinnvoll ist es vor allem deshalb, da im Alter sichere und berechenbare Leistungen wünschenswert sind.

Gegen die Einbeziehung variabler Bezüge sprechen die Komplexität und Intransparenz, die dadurch verursacht werden. Des Weiteren spricht dagegen: Damit wird die Möglichkeit umgangen, variable Vergütungsbausteine so auszugestalten, dass sie zurückgefordert werden können (sogenannte Claw-Back-Klauseln), oder ähnliche der Förderung von Nachhaltigkeit dienende Gestaltungsmerkmale einzubinden.

Benennen Unternehmen die sogenannte Zielvergütung als Beitragsbasis für die zugunsten von Vorständen zu erbringenden Versorgungsbeiträge, darf dies ebenfalls hinterfragt werden. Denn Zielbezüge stellen nur eine andere, gegenüber den Fixbezügen erhöhte fixe Basis dar. Aus Gründen der Transparenz könnte sich in solchen Fällen die Beitragsformel genauso gut auf die Grundvergütung beziehen. Es müsste lediglich der Beitrag im Dreisatz erhöht werden: 20% Versorgungsbeitrag auf Zielbezüge bedeutet bei Zielbezügen in Höhe von 150% der Fixbezüge:  $20\% \times 1,5 =$  Versorgungsbeitrag in Höhe von 30% der Fixbezüge!

Benennen Unternehmen als Beitragsbasis die Fixbezüge plus eine tatsächlich gezahlte variable Vergütung, ist für den Vergleich mit den Versorgungsbeiträgen bei anderen Unternehmen die Beitragsformel entsprechend dem Verhältnis von pensionsfähiger Vergütung zu Fixvergütung zu „normalisieren“. Bei einer variablen Vergütung von 75% wäre mithin der nominale Versorgungsbeitrag mit dem Faktor 1,75 zu multiplizieren, um einen Vergleich mit den üblicherweise auf den Fixbezügen basierenden Beitragssätzen anderer Unternehmen zu ermöglichen.

#### 4.2.3 Leistungsarten

Bei beitragsbasierten Versorgungszusagen ist es üblich, dass die (virtuellen oder tatsächlichen) Beiträge in ein Versorgungskonto des Vorstands fließen, das eine Verzinsung/Wertentwicklung erfährt. Der Kontostand wird dann im Versorgungsfall ausgezahlt oder verrentet.

Soweit Versorgungsleistungen bei vorzeitigen Versorgungsfällen (Berufsunfähigkeit oder Tod) gewährt werden, die über die Verwendung des vorhandenen Kapitals im Versorgungskonto hinausgehen, entstehen gegebenenfalls Zusatzkosten. Abhängig von der Höhe der Leistungen kann die Wertigkeit bzw. werden die Kosten für solche Zusatzleistungen erfahrungsgemäß bei 10 bis 30% des Beitragsaufwandes für die Altersleistung liegen.

#### 4.2.4 Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Altersleistung, Rentenanpassung etc.

Ein entscheidender Vorteil von beitragsbasierten Versorgungszusagen gegenüber traditionellen Leistungszusagen besteht darin, dass der Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Altersleistung sich nicht auf die Wertigkeit bzw. Kosten der Altersversorgung auswirkt. Es wird jeweils nur die Leistung erbracht, die bis zum Leistungszeitpunkt im Versorgungskonto bereits angespart ist.

Soweit das Versorgungskonto verrentet wird, ist es üblich und auch ratsam, bereits im Rahmen der Verrentungsformel eine garantierte mindestens 1%igen Rentenanpassung einzurechnen. Sie ist damit implizit mitfinanziert und verursacht keine Nachfinanzierungskosten.

##### Praxis-Tipps

- Einbeziehung variabler Bezüge in die Beitragsbemessung führen zu Komplexität und Intransparenz.
- Ein entscheidender Vorteil von beitragsbasierten Versorgungszusagen ist, dass der Zeitpunkt der Inanspruchnahme sich nicht auf Kosten auswirkt.



---

## 5. ZUSAMMENFASSUNG

Eine **beitragsbasiert** gestaltete betriebliche Altersversorgung ist nicht nur für die Belegschaft, sondern auch für Altersversorgung von Vorständen heute „state of the art“.

Die zugesagte Altersversorgung muss eine der Leistung und damit vor allem der Dauer der Vorstandstätigkeit angemessene Höhe haben. Die im Marktvergleich ermittelte „übliche“ Versorgung stellt eine bloße Obergrenze dar. Das Unterschreiten der Obergrenze bedeutet nicht und impliziert nicht ein-

mal, dass die zugesagte Vergütung/Versorgung „in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft“ steht.

**Die Altersversorgung ist im Zweifel dann angemessen in der Höhe, wenn sie nach 20 oder mehr Dienstjahren eine Altersversorgung in Höhe von 50 bis 60% der letzten Fixbezüge finanziert. Ein angemessener Versorgungsbeitrag dürfte damit im Korridor von 25 bis 50% der jeweiligen Fixbezüge liegen.**

## LITERATURVERZEICHNIS

---

**Bauer, Jobst-Hubertus/Arnold, Christian, (2009):** Festsetzung und Herabsetzung der Vorstandsvergütung nach dem VorstAG, In: AG 2009, S. 717–731

**Doetsch, Peter A. (2010)** Veränderte Anforderungen an Gestaltung und Publizität von Vorstands-Pensionszusagen, In: AG 2010, 465–476

**Doetsch, Peter A. (2010)** Vorstands-pensionen verdienen mehr Beachtung, In: Der Aufsichtsrat 2010, S. 159–161

**Drefahl, Christian (2013)** Die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung In: Board 2013, S. 111–115

**Hoffmann-Becking, Michael/Krieger, Gerd (2009)** Leitfaden zur Anwendung des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG), In: NZG Beil. 2009 Zu Heft 26, S. 1 f–12

**Hohaus, Benedikt/Weber, Christoph (2009)** Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung gem. § 87 AktG nach dem VorstAG, In: DB 2009, S. 1515–1520

**Hohenstatt, Stefan (2009)** Das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung, In: ZIP 2009, S. 1349–1358

**Hüffer, Uwe (2011)** Aktiengesetz: AktG – Kommentar, 11. Aufl. 2014

**IDW-Praxishinweis (2010):** Gutachterliche Stellungnahme eines Wirtschaftsprüfers über die Umsetzung des § 87 AktG 6o d. F. des VorstAG (IDW Praxishinweis 7/2010)

**Klein, Martin (2013)** Die Änderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex 2013 aus Sicht der Unternehmenspraxis, In: AG 2013, S. 733, 737

**Lingemann, Stefan (2009)** Angemessenheit der Vorstandsvergütung - Das VorstAG ist in Kraft, In: BB 2009, S. 1918–19243

# 02

---

## BETRIEBLICHE ALTERS- VERSORGUNG VON VORSTANDSMITGLIEDERN IN GROSSEN BÖRSEN- GESELLSCHAFTEN

---

Dr. Heinz Evers,  
Unternehmensberater für Vorstands-  
und Aufsichtsratsvergütung

---

## AUF EINEN BLICK

- Die betriebliche Altersversorgung (BAV) der Vorstandsmitglieder befindet sich im Umbruch. Beitragsorientierte Versorgungszusagen ersetzen häufig endgehaltsabhängige Leistungszusagen.
- Der Systemwechsel erfolgt für amtierende Vorstände im Interesse der Akzeptanz zumeist wertneutral. Bei Neubestellten Vorstandmitgliedern wird vielfach ein niedrigeres Versorgungsniveau zugesagt. Auch das Pensionsalter erhöht sich wieder in Richtung gesetzlicher Altersgrenze.
- Angesichts hoher Aktivbezüge stellt sich zunehmend die Frage nach der grundsätzlichen Sinnhaftigkeit der Versorgungszusagen für Vorstände. Bei kleinen und mittelgroßen Gesellschaften zeichnet sich ein Rückzug aus der BAV ab.
- Aufsichtsräte sollten die BAV stärker auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausrichten. Langfristige Aktienbeteiligungen anstelle einmaliger Kapitalauszahlungen könnten dazu einen Lösungsansatz bieten.

---

## 1. ZIELSETZUNG

Die Hans-Böckler-Stiftung möchte durch eine empirische Erhebung ein aktuelles Bild über den Stand der betrieblichen Altersversorgung der Vorstandsmitglieder in den großen Börsengesellschaften gewinnen. Diese Gesellschaften sind in den Börsenindizes des DAX, MDAX, SDAX und TECDAX gelistet und repräsentieren nach Mitarbeiterzahl und Geschäftsvolumen in besonderer Weise die deutschen Großunternehmen. Darüber hinaus üben sie mit ihren Corporate-Governance-Strukturen und Vergütungssystemen maßgebliche Pilotfunktionen für die übrigen Gesellschaften aus. Schließlich stehen insbesondere die DAX- und MDAX-Unternehmen mit ihrer aktuellen Vergütungspraxis gegenüber den Vorständen im Mittelpunkt der öffentlichen Kritik. Dies betrifft zunehmend auch die Dimensionierung ihrer Versorgungszusagen.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung sollen den Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsräten als fundierte Informationsgrundlage bei Überprüfung der Angemessenheit und Marktüblichkeit der Versorgungsregelungen in ihren Gesellschaften dienen und ihnen eine nützliche Orientierung für künftige Gestaltungsmaßnahmen bieten.

Die Wichtigkeit dieser Aufgabe wurde durch das VorstAG mit der Plenumsverantwortung des Aufsichtsrates für die angemessene Vergütungsfestlegung unter Einbeziehung der Versorgungsleistungen nachdrücklich unterstrichen. Darüber hinaus verpflichtet der Corporate Governance Kodex seit 2013 den Aufsichtsrat ausdrücklich, 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 Empfehlung zur Festlegung des angestrebten Versorgungsniveaus orientiert sich zwar primär am tradierten leistungsorientierten Versorgungsmodell;

doch sind für die inzwischen vorherrschenden Beitragszusagen die Bestimmung eines adäquaten Versorgungskapitals sowie insbesondere die Berücksichtigung des laufenden Pensionsaufwandes gleichermaßen relevant. Dies gilt sowohl im Rahmen der angemessenen Vergütungsfestsetzung generell als auch für die ebenfalls seit 2013 vom Kodex geforderte Festlegung betragsmäßiger Höchstgrenzen der Gesamtvergütung.

Die vorliegende Studie liefert dazu das aktuelle Vergleichsmaterial.

## 2. EMPIRISCHE BASIS

Grundlage der Untersuchung sind die Vergütungsberichte, die die 151 deutschen Unternehmen der vier einbezogenen Börsenindizes im Rahmen ihrer jährlichen Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2014 veröffentlicht haben. Dieses Datenmaterial wurde bezüglich der Pensionszusagen der Vorstände gezielt ausgewertet.

Da sich die betrieblichen Versorgungsregelungen seit Jahren in einem stetigen Veränderungsprozess befinden, werden bei zahlreichen Gesellschaften – je nach Zeitpunkt des erstmaligen Vertragsabschlusses mit den Vorständen – zwei, vereinzelt sogar drei Versorgungssysteme parallel geführt. Um aus den Befunden Handlungsempfehlungen für die Zukunft ableiten zu können, werden für die einzelne Gesellschaft grundsätzlich nur die Modalitäten der jüngsten Versorgungszusagen dargestellt. Soweit dabei ab 2015 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 de-

nen neue Vergütungs- und Versorgungssysteme vorgestellt und den Aktionären zur Billigung empfohlen wurden.

Bei einer ganzen Reihe von Unternehmen, insbesondere bei den kleineren Gesellschaften des SDAX und TECDAX bleiben viele Details der Versorgung unbestimmt oder fehlen gar völlig. Von der Forderung des Deutschen Rechnungslegungs Standards Nr. 17, Tz 51, die Angaben zu den Leistungen müssten ein zutreffendes Bild über den wesentlichen Inhalt und den Umfang der individuellen Zusage vermitteln, ist die Berichterstattung dieser Unternehmen noch weit entfernt. Hier sind die Aufsichtsräte gefordert, für eine angemessene, umfassende und verständliche Publizität zu sorgen.

Trotz dieser Defizite ermöglicht das vorliegende Datenmaterial nach Erkenntnissen des Verfassers aus seiner laufenden Beratungstätigkeit einen hinreichenden Überblick über die aktuellen Versorgungszusagen der Vorstandsmitglieder in den Börsengesellschaften und damit eine gute Grundlage für den horizontalen, zwischenbetrieblichen Vergütungsvergleich.

### 3. BETRIEBLICHE VERSORGUNGSZUSAGEN FÜR VORSTÄNDE

#### 3.1 Verbreitung der Versorgung

Zusagen auf betriebliche Altersversorgung (BAV), einschließlich Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung, sind unter den gewährten Nebenleistungen für die Unternehmen die bei weitem teuersten, zugleich aber auch die von den Managern selbst sicherlich am meisten geschätzten Leistungen.

Knapp 70% der erfassten Börsengesellschaften bieten ihren Vorständen heute Versorgungszusagen. Zwischen den Börsensegmenten bestehen dabei hinsichtlich der Verbreitung erhebliche Unterschiede. Die Anteile reichen von 97% im DAX bis zu 39% im TECDAX.

Tabelle 1

#### Unternehmen mit Vorstands-BAV

Börsensegment	DAX	MDAX	SDAX	TECDAX	Insg.
erfasste Unternehmen	30	48	45	28	151
Median Mitarbeiterzahl	83.000	12.000	2.400	2.100	7.000
Unternehmen mit BAV	97%	79%	58%	39%	69%

Quelle: Eigene Darstellung / Geschäftsberichte 2014

Hans Böckler Stiftung

Da die Zuweisung der Unternehmen zu den Börsenindizes – wie die Tabelle belegt – wesentlich von der Unternehmensgröße bestimmt wird, hängt damit zugleich das BAV-Angebot entscheidend von diesem Parameter ab. Dieser Zusammenhang wird dadurch unterstrichen, dass innerhalb der einzelnen Börsensegmente die Unternehmen ohne BAV mit ihren Beschäftigtenzahlen durchweg unterhalb der jeweiligen Median-Werte dieser Segmente rangieren. Empirische Studien zur BAV der Vorstandsmitglie-

#### Praxis-Tipps

- Unternehmen müssten ein zutreffendes Bild über den wesentlichen Inhalt und den Umfang der individuellen Zusage vermitteln. Aufsichtsräte sind gefordert, für eine angemessene, umfassende und verständliche Publizität zu sorgen.
- Die betriebliche Altersversorgung für Vorstände gehört heute allenfalls noch in den Großunternehmen des DAX und MDAX zum absoluten Vergütungsstandard.

der galten bislang vorwiegend den DAX- und allenfalls den MDAX-Unternehmen. Von daher herrscht in der Öffentlichkeit und zugleich in vielen Aufsichtsräten über die Marktüblichkeit und wertmäßige Dimensionierung von Vorstandsversorgungen ein Bild vor, das der Realität in den Börsengesellschaften allgemein nur sehr bedingt entspricht.

Die betriebliche Altersversorgung für Vorstände gehört heute allenfalls noch in den Großunternehmen des DAX und MDAX zum absoluten Vergütungsstandard. Für die Unternehmen im SDAX und TECDAX gilt dies bereits nicht mehr. Hier verzichten bereits 42% bzw. 61% der Gesellschaften auf ein derartiges Versorgungsangebot.

Angesichts stetig steigender Aktivbezüge betrachten diese Unternehmen die Notwendigkeit betrieblicher Versorgungsleistungen als nicht mehr gegeben. Dass dies einen tendenziellen Rückzug aus der BAV bedeutet, zeigen die in vielen dieser Unternehmen noch bestehenden Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Vorständen. Darüber hinaus sind es vornehmlich jüngere Unternehmen, die für ihre Vorstände keine BAV mehr vorsehen. Dies betrifft vor allem den TECDAX.

Wenn die Unternehmen sich aus der Altersversorgung zurückziehen bzw. von einem solchen Angebot von vornherein absehen, erfolgt dies nicht unbedingt ohne Kompensation. So hat *Beiersdorf* anstelle der Vorstandsversorgung die langfristig ausgerichtete Unternehmenswert-Beteiligung entsprechend aufgestockt. Andere Gesellschaften weisen darauf hin, dass sie künftig die monetäre Vergütung um jährliche Festbeträge zur privaten Vorsorge aufstocken. Diese Festbeträge sind in ihrer Höhe weit gespannt. Sie reichen von 250 T € bzw. 150 T € jährlich für den Vorsitzenden bzw. die Vorstandsmit-

glieder der *Wirecard* bis zu einer Zahlung in Höhe von 10% des fixen Jahresgehalts zuzüglich Steuer, die *MorphoSys* ihren Vorständen für die individuelle Altersvorsorge auszahlt.

Von den 16 TECDAX-Unternehmen ohne Vorstands-BAV weisen im Übrigen vier ausdrücklich darauf hin, dass sie ihren Vorständen im Rahmen der Nebenleistungen zumindest die maximalen Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für ihre Privatvorsorge zahlen.

### 3.2 Art der Versorgungspläne

Die Versorgungszusagen der Vorstände sind heute grundsätzlich in zwei Gestaltungsformen geregelt. Bei der traditionellen **(end)leistungsorientierten Zusageform (LoZ)** sagen die Unternehmen den Vorständen und ihren Hinterbliebenen im Versorgungsfalle bestimmte Leistungen zu – durchweg als Rentenzahlungen in Prozenten der letzten Festvergütung.

Angesichts mangelnder Flexibilität, Steuerbarkeit und Kalkulierbarkeit dieser Zusagen hat sich in den letzten zehn Jahren mit der **beitragsorientierten Leistungszusage (BoZ)** eine neue Gestaltungsform durchgesetzt. 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 Großunternehmen die absolut dominierende Rolle. Im laufenden Geschäftsjahr 2015 beläuft sich der Anteil der Unternehmen mit beitragsorientierten Pensionszusagen im Kreis aller erfassten Unternehmen mit Vorstands-BAV bereits auf 69%. Im DAX sind es sogar knapp 80%. Bei den übrigen Börsengesellschaften, die in ihrer Vergütungspolitik erfahrungsgemäß mit einer gewissen Zeitverzögerung der DAX-Praxis folgen, erreichen die Beitragszusagen bei den MDAX-, SDAX- und TECDAX-Unternehmen einheitlich Anteile von jeweils 64%.

Ein zukunftsweisendes Konzept im Rahmen der beitragsorientierten Versorgungsgestaltung praktiziert *RWE*. Die Vorstände können 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. Ein vergleichbares, allerdings differenzierteres Optionsmodell hat *Gerresheimer* entwickelt. *Telefonica Deutschland* bietet eine solche

Wahlmöglichkeit im Rahmen ihrer leistungsorientierten Pensionszusagen an.

### 3.3 Bemessungsgrößen der Versorgungspläne

Die **leistungsorientierten Zusagen** knüpfen ganz überwiegend an der letzten Jahresfestvergütung an. Nur noch in Ausnahmefällen werden stattdessen sogenannte pensionsfähige Einkommen als Bemessungsgrößen gewählt. Sie belaufen sich regelmäßig auf 70%–80% der Festbezüge. Ebenfalls nur vereinzelt werden die späteren jährlichen Rentenleistungen in festen Euro-Beträgen zugesagt.

Im Gegensatz dazu sind die **beitragsorientierten**

#### Praxis-Tipp

Flexibilität, Steuerbarkeit und Kalkulierbarkeit ist mit der beitragsorientierten Leistungszusage (BoZ) gegeben.

**Leistungszusagen** bei Definition der jährlichen Beiträge vielfältiger gestaltet. Zwar definieren ca. 40% der betreffenden Unternehmen die jährlichen Beiträge ebenfalls in Prozenten der Festvergütung; ein gleich großer Anteil jedoch bezieht neben der Festvergütung auch die kurzfristigen variablen Bezüge in die Zusagen mit ein.

Mit dieser Gestaltung soll der Forderung nach einer stärkeren Erfolgs- und Leistungsorientierung aller Vergütungskomponenten, also auch der Pensionszusagen entsprochen werden. Allerdings werden in der Mehrzahl der Fälle zur Erleichterung der Kalkulation die erfolgsabhängigen Bezüge – unabhängig von der tatsächlichen Zielerreichung – mit ihren 100 %-Zielbeträgen in die jährlichen Versorgungsbeiträge eingerechnet. Die Erfolgsorientierung ist insofern nur formal gegeben. Man hätte in diesen Fällen auch gleich lediglich die Festbezüge – allerdings mit einem entsprechend höheren Anteil – als Versorgungsbeiträge ansetzen können.

Einen schlüssigeren Weg in dieser Hinsicht geht *E.ON*. Sie ergänzt den festen %-Basisbetrag aus Grundvergütung und Zeltantieme um einen variablen Betrag je nach Unternehmenserfolg sowie einen zusätzlichen Matching-Beitrag gegen eine entsprechende Eigenleistung der Vorstände. Ähnliche Modelle praktizieren *Metro* mit ihrem „7 + 7 + 7-Modell“ oder auch *BASF* mit ihrer „Performance-Pension“.

Während die große Mehrheit der Unternehmen ihre Versorgungsbeiträge an Komponenten der jeweiligen Aktivbezüge koppelt, haben knapp 20% der Unternehmen die Jahresbeiträge unabhängig von anderen Vergütungselementen als feste Euro-Beträge zugesagt.

Bei der Festlegung der Beträge orientiert man sich entweder an den bisherigen Kosten der leistungsorientierten Versorgungspläne bzw. wie dies etwa die

*Deutsche Telekom* erläutert, „an Unternehmen gleicher Größenordnung, die einen angemessenen Vergleichsmaßstab darstellen und die ebenfalls eine beitragsbasierte Versorgungszusage anbieten“ oder aber – dies gilt vor allem für kleinere Gesellschaften – man richtet sich nach den Versorgungsaufwendungen für die übrigen Mitarbeiter im Unternehmen und schreibt den Vorständen dementsprechend relativ geringe Jahresbeiträge auf ihren Versorgungskonten gut. Dies reicht im Minimum bis zum bloßen Äquivalent der Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

### 3.4 Altersleistungen

#### Altersgrenze

Die Altersgrenze für den Bezug der Altersleistungen ist in den letzten Jahren unter dem Eindruck der öffentlichen Rentendiskussion auch für die Vorstandsmitglieder wieder angestiegen. Sie liegt allerdings nach wie vor noch deutlich unter dem gesetzlichen Rentenalter. Bei gut der Hälfte der Unternehmen (54%), deren Pensionsalter sich erfassen ließ, liegt die Altersgrenze noch bei 63 Jahren und jünger. Nur noch in 20% der Gesellschaften wird die Altersleistung bereits ab vollendetem 60. Lebensjahr gewährt.

Von den 46% der Unternehmen, die ihren Vorständen die Versorgung erst mit 65 und älter bieten, entfällt das Gros (32%) auf das Pensionsalter 65. Drei Unternehmen haben in weitem Vorgriff auf die sukzessive Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters bis 2029 bereits heute das 67. Lebensjahr angesetzt. Sechs weitere Unternehmen haben flexibler formuliert und als Altersgrenze das jeweils geltende gesetzliche Renteneintrittsalter vereinbart. Darüber hinaus sehen einzelne Unternehmen für ihre Vorstände kein generelles Pensionsalter vor, sondern haben dazu mit ihnen individuelle Altersgrenzen vereinbart, z. B. *HeidelbergCement* zwischen dem 62. und 65. Lebensjahr, *Deutsche Börse* pensioniert mit 60 oder 62.

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 20% bis 70% der letzten Festbezüge. Der häufigsten Werte liegen heute bei 40% bis 45%, noch vor wenigen Jahren waren es 50% bis 60%.

Dabei belaufen sich die mittleren Höchstwerte im DAX auf etwa 50% der letzten Festbezüge; in den

übrigen Gesellschaften liegen sie mit 40% deutlich darunter. Bezogen auf das aktuelle Vergütungsniveau 2014 resultieren daraus monatliche Renten für die Vorstandsmitglieder im DAX von 34 T€. Im MDAX belaufen sich die Renten im Median auf 18 T€, im SDAX und TECDAX auf 14 T€ bzw. 12 T€. Damit liegen die Monatsrenten der Vorstände in allen Börsensegmenten im Mittel deutlich oberhalb der vom Pensions-Sicherungs-Verein in 2015 als Höchstwerte abgesicherten Renten in 2015 von monatlich 8.505 € (West) bzw. 7.245 € (Ost).

Erreicht werden die Rentenwerte überwiegend nach einer Mandatsdauer von höchstens 15 Jahren. Die Zusage beginnt durchweg auf einem Versorgungssockel von 10% 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 insbesondere bei den DAX- und MDAX-Unternehmen stattdessen im Interesse der Akzeptanz um einen möglichst wertgleichen Übergang von den bisherigen leistungsorientierten Zusagen.

#### Praxis-Tipps

- Als Altersgrenze kann das jeweils geltende gesetzliche Renteneintrittsalter vereinbart werden.
- Der Einbezug der erfolgsabhängigen variablen Vergütungen erschwert erheblich eine wertmäßige Bestimmung der zugesagten Leistungen.

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 3% bis 85% der aktuellen Festbezüge. Dabei liegen die Mittelwerte der Jahresbeiträge im DAX bei etwa 40%, im MDAX bei 30% der jeweiligen Festbezüge. Im SDAX und TECDAX rangieren sie mit 25% und 22% deutlich darunter.



## 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 **BoZ** entwickelt sich durch die vorherrschende Bindung der Beiträge an feste und variable Vergütungskomponenten mit diesen Komponenten zwar auch die Höhe der einzelnen Jahresbausteine. Die Fortschreibung der angesammelten Bausteine im Zeitablauf ist dann jedoch sehr unterschiedlich geregelt und hängt wesentlich von der jeweiligen Rendite am Kapitalmarkt sowie der zugesagten Mindestverzinsung ab.

Angesichts der stetig gesunkenen Marktzinsen haben von den 32 Unternehmen, die über die Mindestverzinsung der gutgeschriebenen Beiträge berichten, acht Gesellschaften, also lediglich ein Viertel, eine Verzinsung von mehr als 3% zugesagt, davon nur noch drei den früher verbreiteten steuerlichen Rückstellungszins von 6%. Die übrigen Gesellschaften haben ihre Zinsgarantien deutlich reduziert. Acht Unternehmen orientieren sich am Mindestzinssatz der Lebensversicherungen (2015 = 1,25%), **fünf Unternehmen garantieren lediglich noch die Summen der eingezahlten Beiträge.**

## Auszahlungsmodus der Altersleistungen

Bei den **LoZ** kommt die Altersleistung grundsätzlich als lebenslange monatliche Rente zur Auszahlung. Allerdings räumt etwa Merck seit 2014 ihren Geschäftsleitern nachträglich die Möglichkeit ein, sich die zugesagte Rente im Leistungsfalle alternativ „in einem nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechneten Einmalbetrag auszahlen zu lassen“. Ein solches Beispiel könnte – falls steuerrechtlich grundsätzlich auch für Altzusagen machbar – durchaus Schule machen.

Die **BoZ** sind in dieser Hinsicht erheblich flexibler gestaltet. Ausgehend vom jeweils erreichten Versorgungskapital **lassen sie den Begünstigten ganz überwiegend die Wahl zwischen einem einmaligen Kapitalbetrag, einer lebenslangen Rente oder etwa der Auszahlung in zehn oder zwölf Jahresraten als Renten auf Zeit.** Lediglich 20% der Unternehmen haben die spätere Versorgungsleistung analog den LoZ ebenfalls ausschließlich als lebenslange Rente zugesagt.

## 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 sehen die Hälfte der DAX-Unternehmen im Versorgungsfalle die Hochrechnung des Versorgungskapitals bei Invalidität auf das 60. oder zumindest das 55. Lebensjahr vor oder sie garantieren, wie etwa *Linde*, eine Mindestleistung von 10 Beiträgen. Die *Deutsche Börse* rechnet die Beiträge sogar vollends bis zur Altersgrenze hoch.

### Praxis-Tipp

Lediglich die Summen der eingezahlten Beträge garantieren.

Diese vorbeugende Anteilnahme beschränkt sich allerdings wesentlich auf die Vorstände der Großunternehmen. Bereits im MDAX sind es nur noch 30% der Unternehmen, im SDAX 20% und im TEC-DAX allenfalls noch Einzelfälle. Hier ist allerdings die diesbezügliche Berichterstattung nur sehr lückenhaft. Auch rechnen in diesen Börsensegmenten vor allem diejenigen Unternehmen die Invaliditätsleistung hoch, die von ihrer Größe her eher dem nächsthöheren DAX-Segment zuzurechnen sind und dort auch früher bereits eingestuft waren. Dazu zählen etwa *MAN* und *Metro* im MDAX (früher DAX), *Heidelberger Druck* und *SGL Carbon* im SDAX (früher MDAX).

Die Kapital-Hochrechnungen bei Invalidität gelten gleichermaßen für die Hinterbliebenenversorgung bei Tod des Vorstandsmitgliedes während seiner aktiven Zeit.

Das bis zum Eintritt 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 es wird 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. Für die Halbwaisenrente sind es durchweg 10%–15%; für Vollwaisen ist der doppelte Satz üblich. Die Hinterbliebenenrenten insgesamt sind durchweg auf 100% der Vorstandsrenten begrenzt.

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

Im Rahmen der Hinterbliebenenversorgung hat die jüngste BAG-Rechtsprechung eine neue Rechtslage geschaffen, die die Unternehmen angesichts erheblicher Kostenrisiken zu einer kritischen Revisi- on ihrer bisherigen Zusagepraxis veranlassen dürfte.



Es betrifft die sogenannten Späthehen-Klauseln, die sich insbesondere in den Versorgungszusagen von Vorständen vielfach finden.

Während das BAG im Urteil vom 15.10.2013 (3 AZR 707/11) den vertraglichen Ausschluss von Witwen-/Witwerrenten bei Eheschluss während des Ruhegeldbezuges für rechtens erachtete, erklärte es im Urteil vom 4.08.2015 (3 AZR 137/3) die in den Vorstandszusagen verbreitete Leistungsvoraussetzung, dass die Ehe vor dem 60. Lebensjahr geschlossen sein muss, wegen ungerechtfertigter Altersdiskriminierung für unwirksam. Die Unternehmen werden insofern im Falle solcher Zusagen mit erheblichen Nachforderungen und künftigen Kostenmehrbelastungen rechnen müssen.

### 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 Mandats durch die Gesellschaft keine adäquate Beschäftigung mehr finden, den zeitlichen Übergang zum Rentenalter finanziell abzusichern.

Zwar haben sich diese Zusagen mit steigenden Aktivbezügen und vielfach noch relativ niedrigem Pensionsalter in den letzten Jahren deutlich verringert, dennoch weisen 30% aller Börsengesellschaften diesbezügliche Regelungen auf. Auch hier zeigen sich wiederum vor allem die größeren Unternehmen großzügig. Liegt der Anteil der Unternehmen mit vorzeitiger Pensionsleistung im DAX bei mehr als 40%, sind es im MDAX knapp 20%. Im SDAX und TECDAX lässt sich der Anteil aufgrund der äußerst lückenhaften Publizität nicht exakt feststellen. Er liegt auch hier allerdings offensichtlich niedriger.

Im Falle der Altersgrenze 65 gilt dabei die Vollenendung des 60. Lebensjahres vielfach als Voraussetzung, bei Altersgrenze 60 wird die vorzeitige Verrentung ab 55 zugesagt. *Munich Re* bietet die vorzeitige Auszahlung oder Verrentung des angesammelten Deckungskapitals bei Nichtverlängerung des Vorstandsvertrages 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. Allerdings werden 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 im Allgemeinen nicht vorgenommen.

#### Praxis-Tipps

- EU-Mobilitätsrichtlinie 2014 verkürzt Unverfallbarkeitsfrist für betriebliche Versorgungszusagen ab 2018 auf drei Jahre.
- Entwicklung der Rentenzahlungen an die Regelung der übrigen Mitarbeiter anknüpfen.

### 3.7 Unverfallbarkeit der Versorgungsansprüche

Bei der überwiegenden Zahl der Unternehmen richtet sich die Unverfallbarkeit der Versorgungsansprüchen für die Vorstände grundsätzlich nach den Bestimmungen des BetrAVG. Dabei stellt allerdings die bisherige gesetzliche Mindestfrist von fünf Jahren kaum eine Restriktion dar. Die intern aufgestiegenen Manager weisen zumeist bereits eine längere Dienstzeit auf. Bei den von außerhalb berufenen Kandidaten ist – zumindest bei einem Fünf-Jahresvertrag – mit der ersten Wiederbestellung die Unverfallbarkeit gewährleistet. **Überdies werden mit externen Kandidaten erfahrungsgemäß häufig vertraglich sofort unverfallbare Versorgungsansprüche vereinbart.**

Durch die EU-Mobilitätsrichtlinie 2014 wird die Unverfallbarkeitsfrist für betriebliche Versorgungszusagen ab 2018 auf drei Jahre verkürzt. Damit erleidet sich in Zukunft die Notwendigkeit individueller Sondervereinbarungen für die Vorstandsmitglieder weitgehend.

### 3.8 Anpassung der laufenden Rentenzahlungen

Die Entwicklung der Rentenzahlungen ist bei Vorstandsmitgliedern durchweg großzügiger geregelt als bei den übrigen Mitarbeitern. Anstelle der Anpassungsprüfungspflicht im Drei-Jahresturnus gem. § 16 (1) BetrAVG hat die große Mehrheit der Unternehmen die jährliche Überprüfung und Anpassung der Vorstandspensionen zugesagt. Von den 28 Unternehmen, die über die Anpassung der Vorstandsrenten informieren, belassen es nur vier Gesellschaften bei der gesetzlichen Regelung; die übrigen passen jährlich an.

Unter den Anpassungsmodalitäten dominiert mit 15 Nennungen eindeutig die Anpassungsgarantie **von mindestens 1% p. a. Sie** bietet den Unternehmen in der Anwartschaftsphase den Vorteil höherer Rückstellungsbildung und erspart ihnen im Leistungsfall gem. § 16 (3) 1. BetrAVG die gesetzliche Anpassungsprüfung. Letzteres gilt gem. § 16 (2) 1. BetrAVG auch bei Bindung an die Verbraucherpreise, die von vier Unternehmen gewählt wurde. Darüber hinaus ist in Einzelfällen die jährliche Anpassung an die Entwicklung der gesetzlichen Renten oder auch der Tarifgehälter zugesagt.

### 3.9 Kosten der Versorgungsleistungen

Die enormen Kosten, die die Unternehmen für die Versorgung ihrer Vorstände aufbringen, und damit zugleich die hohen materiellen Werte für die Begünstigten dokumentieren sich in der Höhe der Pensionsrückstellungen bzw. -verpflichtungen.

In den 110 Börsengesellschaften, die entsprechende Daten ausweisen, summieren sich die Pensionsrückstellungen für die Vorstände in 2014 auf einen Wert von insgesamt 6,3 Mrd. €. Davon entfallen 4,7 Mrd. € auf frühere Vorstände und ihre Hinterbliebenen, 1,6 Mrd. € auf die derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder.

Die in den Vergütungsberichten ausgewiesenen Werte sind dabei in Einzelfällen bereits durch die Auslagerung der Versorgungsverpflichtungen auf Rückversicherungen bzw. externe Versorgungseinrichtungen gemindert.

#### Pensionen früherer Vorstände

Vor allem die großzügigen Pensionszusagen der Vergangenheit führen in vielen Unternehmen zu erheblichen Belastungen. Für die Gesellschaften der vier erfassten Börsensegmente ergibt sich dazu nachfolgendes Bild.

Tabelle 2

#### Pensionen der früheren Vorstände (Medianwerte der Unternehmen in Mio. €)

Börsensegment	Frühere Vorstände	
	Pensionszahlungen 2014	Pensionsrückstellungen/-verpflichtungen
DAX	6,3	103,0
MDAX	0,9	21,8
SDAX	0,7	8,2
TECDAX	0,3	4,2

Quelle: Eigene Darstellung / Geschäftsberichte 2014

Hans Böckler Stiftung

Welche extremen Summen in einzelnen Gesellschaften für die BAV der früheren Vorstände und ihrer Hinterbliebenen zurückgestellt sind, zeigt die Analyse in allen Börsensegmenten: den Höchstwert im DAX verzeichnet *ThyssenKrupp* mit einer Rückstellung von 268 Mio. €. Im MDAX führen *Hochtief* mit 91 Mio. €, im SDAX *SGL Carbon* mit 56 Mio. € und schließlich im TECDAX *Drägerwerk* mit 49 Mio. € die Rückstellungs-Rankings an.

#### Pensionszusagen aktiver Vorstände

Bei den aktiven Vorständen ist die Feststellung der im Geschäftsjahr tatsächlich getätigten Versorgungsaufwendungen nicht ganz so eindeutig, da die Angaben keineswegs einheitlich und zu einem erheblichen Teil unvollständig erfolgen. Eine zwischenbetriebliche Vergleichbarkeit in dieser durchaus gewichtigen Vergütungskomponente ist insofern nur bedingt gegeben.

Tabelle 3

#### Pensionen der aktiven Vorstände (Medianwerte der Unternehmen in Mio. €)

Börsensegment	Aktive Vorstände	
	Pensionsaufwand 2014	Pensionsrückstellungen/-verpflichtungen
DAX	2,4	28,4
MDAX	0,8	8,4
SDAX	0,5	4,1
TECDAX	0,3	2,8

Quelle: Eigene Darstellung / Geschäftsberichte 2014

Hans Böckler Stiftung

Die in der Übersicht angegebenen Daten beziehen sich auf die Vorstandsgremien insgesamt. Die hohen Angaben relativieren sich, sofern man sie auf das einzelne Vorstandsmitglied bezieht. Bei den Pensionsaufwendungen bietet der unmittelbare Bezug mit den aktuellen Grundgehältern eine nützliche Orientierung.

Tabelle 4

#### Pensionen der aktiven Vorstände (Medianwerte der Unternehmen in Mio. €)

Börsensegment	Pensionsaufwand pro Kopf 2014	
	in Tausend €	in % der Festbezüge
DAX	393	49%
MDAX	211	39%
SDAX	151	35%
TECDAX	96	27%

Quelle: Eigene Darstellung / Geschäftsberichte 2014

Hans Böckler Stiftung

Dabei umfasst der Pensionsaufwand vielfach nur die Dienstzeitaufwendungen (Service Costs). Zum tatsächlichen Gesamtaufwand kommen noch die Zinsaufwendungen sowie bei den LoZ im Falle von Gehaltserhöhungen die nachgeholtten Dienstzeitaufwendungen hinzu.

Um die dargestellten Medianwerte in den Börsensegmenten schwanken die individuellen BAV-Zusagen in den Unternehmen in einem weiten Rahmen. Er reicht in den Gesellschaften von Direktversicherungen mit Versicherungssummen von 100 T€ oder 200 T€ bis zu millionenschweren Versorgungspaketen.

Die höchsten Pensionsrückstellungen für die aktiven Vorstände weist unter den DAX-Unternehmen mit weitem Abstand *Volkswagen* mit 138 Mio. € auf. Im MDAX rangiert *Stada* mit 34 Mio. € ganz oben. Im SDAX sind es *SGL Carbon* mit 36 Mio. € und im TEC-DAX *Software* mit 13 Mio. €.

Welche Beträge sich inzwischen auf den Versorgungskonten einzelner Vorstandsmitglieder gesammelt haben, zeigt die Übersicht.

Tabelle 5

**Pensionsrückstellungen/-verpflichtungen 2014  
(in Mio. €)**

1.	D. Zetsche	Daimler	39,2
2.	H. Retzlaff	Stada	33,7
3.	M. Winterkorn	Volkswagen	28,6
4.	J. Teyssen	E.ON	23,0
5.	N. von Bomhard	Munich Re	22,4

Quelle: Eigene Darstellung / Geschäftsberichte 2014

Hans Bockler  
Stiftung

Die daraus resultierenden Versorgungsleistungen dürften im Pensionsfalle – auf Jahresrenten umgerechnet – durchweg die 1 Mio. Euro-Grenze überschreiten.

### 3.10 Defizite bei Transparenz

Die Transparenz der Versorgungsinhalte und -aufwendungen hat sich in den letzten Jahren zwar verbessert, ist aber in vielen Unternehmen nach wie vor unzureichend. Die Forderung des VorstAG, die Barwerte der den Vorständen zugesagten Versorgungsleistungen sowie die im Geschäftsjahr dafür aufgewandten oder zurückgestellten Beträge individuell anzugeben, hat nur sehr bedingt zu einer besseren Vergleichbarkeit der betrieblichen Versorgungsaufwendungen geführt.

Dem steht bislang nicht nur die defensive Informationspraxis vieler Unternehmen entgegen, son-

dern gleichermaßen die Vielfalt der Versorgungsregelungen mit ihren unterschiedlichen Parametern, wie Pensionsalter, Zurechnungsmodalitäten oder Verrentungsfaktoren.

Daran hat die verbindliche Empfehlung des Corporate Governance Kodex wenig geändert, ab 2014 erstmals 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 (DCGK Tabellen-Vorschlag 3 b) individuell auszuweisen, konnte sich die Kommission leider nicht durchringen. Dies wäre aber ein wichtiger Schritt zu mehr Klarheit und Transparenz, den die Unternehmen auch ohne ausdrückliche Kodex-Empfehlung durchaus gehen sollten.

Die Kodex-Forderung an den Aufsichtsrat, bei der Versorgungszusage das jeweils angestrebte Versorgungsniveau festzulegen, hat sich bislang wider Erwarten nur vereinzelt in eindeutigen Informationen in den Vergütungsberichten niedergeschlagen.

Bei den leistungsorientierten Zusagen lässt sich das Versorgungsziel aus dem zeitlichen Verlauf und vor allem aus den erreichbaren Höchstwerten unmittelbar ableiten. Bei den Beitragszusagen hingegen bleibt den externen Adressaten das Versorgungsziel unbestimmt. Dieses ist aber für eine Angemessenheitsbeurteilung durchaus von Relevanz.

Im DAX-Bereich geht *E.ON* von einem Rentenanspruch aus den Beitragsleistungen nach 12 Jahren von 30% bis 35% des Grundgehaltes aus. *Bayer* schätzt den durch Firmenbeiträge erreichbaren Versorgungsanspruch auf eine Rente in Höhe von 38% der letzten Festvergütung. *Linde* strebt als Zielversorgungsniveau nach 15 Jahren eine Rente von max. 50% der Festbezüge an. *BMW* schließlich beziffert das Alterskapital, mit dem ein Vorstandsmitglied aufgrund seiner Beitragszusage nach 10 Jahren rechnen kann, mit 4,2 Mio. €.

Aus den drei übrigen Börsensegmenten äußert sich dazu lediglich *MTU*. Sie gibt als Versorgungsziel eine Rente in Höhe von 60% der letzten Grundvergütung nach 15 Vorstandsdienstjahren an.

In allen übrigen Fällen bleibt es den Lesern der Vergütungsberichte überlassen, aus Höhe der jeweiligen Beiträge auf das angestrebte Zielversorgungsniveau zu schließen, sofern eine solche einheitliche Zielvorstellung im Unternehmen überhaupt existiert. Daran kann bei einer Reihe von Unternehmen vor allem aus dem SDAX und TEC-DAX angesichts der stark einzelfallbezogenen, wenig systematischen Zusagepraxis durchaus gezweifelt werden. In dieser Hinsicht sollte die Kodex-Kommission im Interesse von Transparenz und Vergleichbarkeit präzisere Angaben nicht nur zur internen Festlegung des Zielniveaus, sondern auch zur Publizität dieser Zielvorstellung fordern.

## 4. ENTWICKLUNGSTRENDS / EMPFEHLUNGEN

1. Bei den Versorgungssystemen der Vorstandsmitglieder in den Börsengesellschaften dominieren inzwischen – analog der betrieblichen Altersversorgung für die Mitarbeiter – beitragsorientierte Leistungszusagen. Mit diesen flexibleren leistungs- und erfolgsorientierten Bausteinzusagen wird der Entgeltcharakter der Versorgungsleistungen nachdrücklich unterstrichen.

Sofern in den Gesellschaften noch leistungsorientierte Vergütungssysteme bestehen, sollte der Aufsichtsrat über eine Umstellung nachdenken. Dies gilt vornehmlich bei Neubestellungen. Aber auch fällige Wiederbestellungen bieten die Gelegenheit für einen solchen Systemwechsel. Dabei sollte auch das künftige Versorgungsziel grundlegend überdacht, neu justiert und ggf. auf niedrigerem Leistungsniveau festgelegt werden.

2. Angesichts der trotz Publizitätsverbesserungen 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 im Aufsichtsrat im Rahmen der Plenumsverantwortung aufgrund ihrer Betriebskenntnisse in besonderer Weise gefordert.

3. Bei der Neuorganisation der Versorgungssysteme sollte man die bisher übliche Bindung der Versorgung an die Festbezüge grundsätzlich infrage stellen. Sie hat sich in der Vergangenheit als wesentliche Ursache für den starken Anstieg der Pensionsaufwendungen erwiesen. So erhöhten sich etwa die Festbezüge der DAX-Vorstände allein im 5-Jahreszeitraum 2009-2014 um immerhin 32%. Stattdessen könnte der Aufsichtsrat feste Euro-Beträge in angemessener Höhe zusagen und diese künftig – in autonomer Entscheidung anstelle der Automatik – flexibel mit der Entwicklung des Unternehmens fortschreiben.

4. Bei der aktuellen Höhe der Vorstandsvergütungen stellt sich vor allem für die Aufsichtsräte der großen Börsengesellschaften 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 die ursprüngliche BAV-Funktion der Fürsorge und Lebensstan-

dardsicherung. Es dominieren inzwischen die Entgelt-Funktion sowie die Zielsetzung der Motivation und Firmenbindung.

5. Mit zunehmendem Entgelt-Charakter ist auch die BAV als Vergütungskomponente entsprechend der aktienrechtlichen Norm des § 87 Abs. 1 in Börsengesellschaften darauf auszurichten, den Vorständen langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu setzen. Die angestrebte Nachhaltigkeit des Vorstandshandelns reicht aber weit über den Pensionierungszeitpunkt hinaus. Das betrifft vor allem die Kernfunktion des Vorstandes: die strategische Ausrichtung der Unternehmen. Insofern wäre es nur konsequent, auch die Vorstands-BAV stärker an dieser langfristigen Entwicklung auszurichten.

### Praxis-Tipps

- Sofern in den Gesellschaften noch leistungsorientierte Vergütungssysteme bestehen, sollte der Aufsichtsrat über eine Umstellung nachdenken.
- Statt bisher übliche Bindung an die Festbezüge könnte der Aufsichtsrat feste Euro-Beträge zusagen.
- Anstatt Versorgungskapital in einer Summe auszusahlen, Auszahlung über einen längeren Zeitraum strecken.
- Die Vorstände hingegen können aufgrund ihrer durchweg hohen Aktivbezüge für ihre private Alterssicherung selbst vorsorgen und bedürfen der betrieblichen Versorgung nur noch sehr bedingt.

6. Anstatt das angesammelte Versorgungskapital im Pensionsfall in einer Summe auszuzahlen, könnte man die Auszahlung über einen längeren Zeitraum von z. B. 10 oder 12 Jahren strecken und die jeweiligen Auszahlungsraten in ihrer Höhe entsprechend der nachhaltigen Unternehmensentwicklung modifizieren.

Eine alternative – administrativ einfachere – Lösung bestünde darin, das Versorgungskapital statt in bar ganz oder teilweise in eigenen Aktien zu gewähren, diese mit Sperrfristen zu versehen und ratierlich über einen entsprechend langen Zeitraum freizugeben. Damit verlieren allerdings die Versorgungssysteme der Vorstände weitgehend ihren Charakter als BAV und wandeln sich zu spezifisch gestalteten Long-Term-Incentives. Dabei könnten sich steuerliche Aspekte, Fragen der Unverfallbarkeit und Pensionssicherung als Hindernisse erweisen.

Ein gangbarer Mittelweg unter Berücksichtigung dieser Sachverhalte läge darin, den Vorständen eine Basisversorgung zuzusagen, die maximal die Höhe der PSV-Sicherung erreicht (2015: max. Monatsrente 8,5 T€ West/7,2 T€ Ost; max. Kapitaleistung 1.021 T€ West/869 T€ Ost).

Alle darüber hinausgehenden Leistungen würden dann als Long-Term-Incentives in Form gesperrter Aktien gewährt.

7. Soweit die Aufsichtsräte in den Unternehmen der Kodex-Verpflichtung nach Festlegung des angestrebten Versorgungsniveaus für die Vorstände noch nicht nachgekommen sind, sollte diese Gelegenheit zu einer grundlegenden Erörterung dieser Vergütungskomponente im Aufsichtsrat und als Chance für eine angemessene Neuorientierung genutzt werden. Auch hier sind wiederum die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten gefordert, sich im Unternehmensinteresse für eine angemessene Differenzierung zwischen den Interessen der Vorstände und den Bedürfnissen der übrigen Belegschaft einzusetzen.

Die Bedürfnisse der Mitarbeiter gelten heute einer hinreichend attraktiven Alterssicherung – vor allem angesichts des absinkenden Niveaus der gesetzlichen Rentenversicherung und der nur sehr begrenzten Möglichkeiten zur privaten Altersvorsorge.

Die Vorstände hingegen können aufgrund ihrer durchweg hohen Aktivbezüge für ihre private Alterssicherung selbst vorsorgen und bedürfen der betrieblichen Versorgung nur noch sehr bedingt. Die bisherigen – insbesondere im Bereich der großen Börsengesellschaften – sehr hohen Versorgungsleistungen dienen insofern über den Pensionierungszeitpunkt hinaus primär der weiteren Vermögensmehrung. Die Differenzierung zwischen beiden Gruppen sollte in unterschiedlichen Systemgestaltungen der BAV ihren deutlichen Niederschlag finden.

## 5 DARSTELLUNG DER EINZELNEN VERSORGUNGSSYSTEME 2014 / 2015

### 5.1 BAV für den Vorstand im DAX (1)

DAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe / -verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenen- versorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensions- rückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
Adidas	Leistung	· 10% + 2% p. a. bis max. 40% des letzten Jahresgehalts (= Versorgungsziel)	· Altersrente mit 65 · Invalidität, Tod	1) Rente 2) gem. gesetzlicher Rentenentwicklung	· Witwe 50% · Waise 15% / 30% · Begrenzung 100% der Vorstandspension	· aktive Vorstände 2,8 / 32,4 · frühere Vorstände 3,5 / 59,5
Allianz	Beitrag	· 28% der Grundvergütung 35% nach 5 Jahren 42% nach 10 Jahren · Garantie der gezahlten Beiträge	· Altersrente mit 62 · Invalidität, Tod ggf. Zurechnung	1) · Rente · Einmalzahlung	· falls Rente: – Witwe 60% – Waise 20% – Begrenzung 100%	· aktive Vorstände 4,0 / 56,0 · frühere Vorstände 6,0 / 102,0
BASF	Beitrag	· fix 32% der Festbezüge oberhalb BBG + variabel: nach Gesamtkapitalrendite und indiv. Performance, bei 100% Zielerreichung gleiche Höhe (ca. 60% der Festbezüge) · Rechnungszins 5% 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 4,2 / 81,0 · frühere Vorstände 6,5 / 143,5
Bayer	Beitrag	· 33% der Festbezüge = 6% Grundbeitrag + 27% Matching-Beitrag bei 9% Eigenbeitrag · Garantiezins der BaFin 1,25% p. a. · Ziel: 38% der letzten Festvergütung + 7% Eigenbeitrag	· Altersrente mit 62 · Invalidität, Tod, Zurechnung auf 55	1) Rente	· Witwe 60% · Waise 15%	· aktive Vorstände 1,7 / 32,2 · frühere Vorstände 13,5 / 187,8
Beiersdorf	keine BAV					· aktive Vorstände – / – · frühere Vorstände 2,3 / 40,4
BMW	Beitrag	· Festbeträge 350–400 T€ für Vorstands-Mitglieder 700 T€ für Vorstands- Vorsitzende (= ca. 33% der Festbezüge) · Garantiezins der Lebensversicherungen 1,25% p. a. · Ziel: nach 10 Jahren 4,2 Mio. €	· Altersleistung mit gesetzlichem Regelalter · Invalidität, Tod, Zurechnung auf 60 · vorzeitig ab 60	1) · Bei Tod / Invalidität – Einmalzahlung – max. 10 Raten · Bei Ruhestand – Rente – Einmalzahlung – max. 10 Raten – Mischform 2) · falls Rente: mind. 1% p. a.	· falls Rente: – an Witwe oder Waise 60%	· aktive Vorstände 1,9 / 31,3 · frühere Vorstände 5,7 / 68,4
Commerzbank	Beitrag	· 40% des Jahresfestgehalts · Mindestzins 2,5% p. a.	· Altersleistung mit 65 · Invalidität, Tod, Zurechnung bis 55, mind. 5 Jahre Vorstand · vorzeitig ab 62	1) · einmalige Kapitalleistung · 9 Jahresraten · Rente	· Auszahlung des Versorgungskapitals an Hinterbliebene ggf. als Rente	· aktive Vorstände 3,0 / 28,4 · frühere Vorstände 8,0 / 97,7



## 5.1 BAV für den Vorstand im DAX (2)

DAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe/-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Renten Anpassung	Hinterbliebenenversorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensionsrückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
Continental	Beitrag	· 20% der Festvergütung + Zielwert Performance-Bonus (= 40% vom Fixum)	· Altersrente mit 63 · Invalidität, Tod	1) · Rente · Einmalbetrag · Raten 2) · falls Rente nach § 16 BetrAVG	keine Detail-Info	· aktive Vorstände 2,4 / 40,0 · frühere Vorstände 7,2 / 109,8
Daimler	Beitrag	· 15% von Grundvergütung + gesamtem Jahresbonus (ca. 30% der Grundvergütung) · Garantie der gezahlten Beiträge	· Altersrente mit 62 · Invalidität, Tod · bei Tod Zurechnung auf 62	1) · Einmalbetrag · 12 Jahresraten · Rente 2) · falls Rente: gem. gesetzl. Regelung	· Gesamtguthaben an Hinterbliebene ggf. mit Zurechnung · falls Rente: 60% der Eigenrente an Witwe	· aktive Vorstände 2,8 / 80,5 · frühere Vorstände 16,8 / 263,0
Dt. Bank	Beitrag	· feste Euro-Beträge p. a. ab 2014: – VV 650 T € – VM 400 T € (= 17% des Grundgehalts) · Verzinsung 4% p. a.	· Altersleistung mit 65 · Invalidität, Tod · vorzeitig ab 60	keine Detail-Info	keine Detail-Info	· aktive Vorstände 4,2 / 13,5 · frühere Vorstände 20,6 / 222,8
Dt. Börse	Beitrag	· indiv. Versorgungssatz (36–48%) auf ruhegeldfähiges Einkommen (= 500 T €) (= 31–37% der Festbezüge) · Verzinsung 3% p. a.	· Altersleistung mit 60 oder 62 · Invalidität, Tod, Zurechnung bis 60 bzw. 62	1) Einmalbetrag	· vom Versorgungskapital: – Witwe 60% – Waise 10%/25% – Begrenzung 100%	· aktive Vorstände 1,3 / 25,4 · frühere Vorstände 2,2 / 64,5
Dt. Post	Beitrag	· 35% Jahresfestvergütung für max. 15 Jahre · Mindestzins 2,25% p. a.	· Altersleistung mit 62 · Invalidität, Tod	1) · Einmalbetrag · Rente 2) · falls Rente: 1% p. a.	keine Detail-Info	· aktive Vorstände 2,6 / 34,3 · frühere Vorstände 6,0 / 104,0
Dt. Telekom	Beitrag	· indiv. Beitrag, entkoppelt von anderen Vergütungselementen, orientiert an Vergleichsunter- nehmen (2014: 250–290 T € = 28–37% vom Fixum) · marktübliche Verzinsung	· Altersleistung mit 62 · Invalidität, Tod	1) · Einmalbetrag · Raten · Rente 2) · falls Rente: 1% p. a.	· Witwe- und Waisen- ansprüche auf Versorgungskapital	· aktive Vorstände 2,4 / 18,3 · frühere Vorstände 9,2 / 196,9
E.ON	Beitrag	· in % Grundvergütung + Zieltantieme (max. 18%) Basisbetrag 14% + Matching-Beitrag 4% gegen Eigenbetrag (entfällt nach 3 Verlustjahren) (=33–36% der Festbezüge) Zins nach langfristiger Bundesanleihe	· Altersleistung mit 62 · Invalidität, Tod	1) · Rente · Raten · Einmalbetrag 2) · falls Rente: 1% p. a.	· Auszahlungswahl auch für Hinterbliebene	· aktive Vorstände 2,8 / 46,5 · frühere Vorstände 10,2 / 175,0
FMC	Leistung	· 30% + 1,5% p. a. bis max. 45% der letzten Jahresfestvergütung	· Altersrente mit 65 · Invalidität, Tod	1) · Rente 2) · nach § 16 BetrAVG	· Witwe 60% · Waise 20% · Begrenzung 90%	· aktive Vorstände 4,5 / 16,2 · frühere Vorstände 0 / 12,3

## 5.1 BAV für den Vorstand im DAX (3)

DAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe/-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenenversorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensionsrückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
Fresenius	Leistung	· 30% + 1,5% p. a. bis max. 45% der letzten Jahresfestvergütung	· Altersrente mit 63 bzw. 65 · Invalidität, Tod	1) Rente 2) nach § 16 BetrAVG	· Witwe 60% · Waise 20% · Begrenzung 90%	· aktive Vorstände 1,4/24,4 · frühere Vorstände 1,0/18,5
Heidelberg Cement	Leistung	· nach 5 Jahren mind. 40% des pensionsfähigen Einkommens (=Anteil des festen Jahresgehalts) nach Mandatsdauer bis max. 65%	· Altersrente individuell ab 62–65 · Invalidität, Tod · vorzeitig ab 60	1) Rente	· Witwe 60% · Waise 10/20%	· aktive Vorstände 1,9/37,2 · frühere Vorstände 3,0/28,0
Henkel	Beitrag	· X% der Barvergütung (Festbezüge + variable Vergütung) wertgleich: Rente ca. 60% der letzten Festbezüge	· Altersleistung mit gesetzlichem Regelalter · Invalidität, Tod	1) Einmalbetrag + Basisrente	· Versorgungskapital + Basisrente · Witwe 60% · Waise 15% · Begrenzung 100%	· aktive Vorstände 2,6/18,8 · frühere Vorstände 7,1/108,2
Infineon	Beitrag	· 25–40% des Grundgehalts nach Ermessen des AR (2014: 30%) · Mindestzins: Garantiezins der Lebensversicherung	· Altersleistung mit 67 · Invalidität, Tod mit Zurechnung · vorzeitig ab 60	1) 12 Jahresraten auf Antrag: – 8 Jahresraten – Einmalbetrag – Rente 2) jährliche Anpassung	keine Detail-Info	· aktive Vorstände 0,5/10,2 · frühere Vorstände 1,1/59,5
K+S	Beitrag	· 40% d. Jahresfestvergütung bis Rentenobergrenze (= 225 T € für Vorst. Mitgl. 300 T € für Vorst. Vors. bei Mandatsdauer > 15 Jahre)	· 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 2,2/20,5 · frühere Vorstände 1,5/19,8
Lanxess	Beitrag	· 25% der Festvergütung + Tantieme-Zielbetrag (= 55% der Festbezüge) bei 12,5% Jahrestantieme als Eigenbeitrag	· Altersleistung mit 60 · Invalidität, Tod, hochgerechnet auf 60	1) · Rentenleistung bis 30% des Versorgungskapitals · Kapitalzahlung Rest	keine Detail-Info	· aktive Vorstände 2,5/10,0 · frühere Vorstände 2,0/27,9
Linde	Beitrag	· 45% der festen Barvergütung (= 11% der Zielvergütung) · Versorgungsziel: nach 15 Jahren 50% der letzten festen Barvergütung als Rente · Mindestzins 3% p. a.	· Altersleistung mit 65 · Invalidität, Tod, hochgerechnet auf 10 Jahre · vorzeitig ab 62	1) · Einmalbetrag · 5–10 Jahresraten · Rente 2) · falls Rente: 1% Anpassung	· Anspruch auf volles Versorgungskapital – Witwe – Waise	· aktive Vorstände 1,2/26,9 · frühere Vorstände 3,3/58,3
Lufthansa	Beitrag	· 25% Grundvergütung + variable Vergütung (= ca. 38% der Grundvergütung) · Garantie der geleisteten Beiträge	· Altersrente mit 65 · Invalidität, Tod, jeweils hochgerechnet auf 60 · vorzeitig ab 60	1) · 10 Jahresraten · Auf Antrag von Vorstand / Hinterbliebenen: – Rente – Einmalbetrag – < 10 Raten	· s. Auszahlungsform · falls Rente: Witwe 60%	· aktive Vorstände 1,8/5,0 · frühere Vorstände 4,9/71,9



## 5.1 BAV für den Vorstand im DAX (4)

DAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe/-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenen- versorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensions- rückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
Merck	Leistung	· 40% + 2% pro Dienstjahr bis max. 70% der ruhegehaltsfähigen Bezüge (= 38–69% der Festbezüge)	· Altersrente bei individueller Altersgrenze · Invalidität, Tod	1) Rente 2) Einmalbetrag (ab 2014)	· falls Rente: – Witwe 60% – Halbwaisenrente – Vollwaisenrente	· aktive Vorstände 2,1/32,5 · frühere Vorstände 11,2/120,7
Munich Re	Beitrag	· in 25,5% der Ziel-Gesamtdirektvergütung (Grundgehalt + variable Vergütung) (2014: ca. 85% des Grundgehalts) · Mindestzins 1,75% p. a.	· Altersleistung mit 62 · Invalidität, Tod, 80% Altersrente bis 61 Jahre, dann 100% · vorzeitig ab 50 + 10 Dienstjahre + eine Wiederbestellung	1) · Rente · Einmalbetrag 2) · falls Rente: 1% p. a.	· falls Rente: – Witwe 60% – Waise 20%/40% – Begrenzung 100%	· aktive Vorstände 4,9/76,0 · frühere Vorstände 7,2/138,1
RWE	Beitrag	· 15% Zielbarvergütung (Fixum + Zieltantieme) (= ca. 35% des 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 1,7/11,9 · frühere Vorstände 12,5/171,5
SAP	Beitrag	· 4% bis zur BBG + 14% oberhalb bis 180% des Jahresgrundgehalts (= ca. 25% vom Grundgehalt)	· Altersrente mit 62 · Invalidität, Tod	1) Rente	· Witwe 60%	· aktive Vorstände 1,0/11,3 · frühere Vorstände 1,4/33,8
Siemens	Beitrag	· 28% von Grundvergütung + Zielbonus (= 56% der Grundvergütung) · Garantiezins der Lebensversicherung	· Altersrente mit 62 · Invalidität, Tod	1) 12 Jahresraten auf Antrag: – geringere Zahl von Raten – Einmalbetrag – Rente 2) falls Rente: 1% p. a.	· falls Rente: – Witwe 60% – Waise 15%/25%	· aktive Vorstände 5,1/53,0 · frühere Vorstände 24,2/234,4
Thyssen Krupp	Beitrag	· z. Zt. 40% des Jahresfestgehalts	· Altersrente mit 60 · Invalidität, Tod	1) · Einmalbetrag · Rente	· Vorsorgekapital · falls Rente: – Witwe 60% – Waise 20% – Begrenzung 100%	· aktive Vorstände 2,6/20,4 · frühere Vorstände 17,7/267,7
VW	Leistung	· 50% + 2% p. a. bis max. 70% der letzten Festvergütung nach 10 Jahren	· Altersrente mit 63 · Invalidität, Tod	1) Rente 2) nach Entwicklung des höchsten Tarifgehalts	· Witwe 66 2/3% · Vollwaise 20% · Begrenzung 100%	· aktive Vorstände 8,2/138,0 · frühere Vorstände 22,8/165,7

## 5.2 BAV für den Vorstand im MDAX (1)

MDAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe/-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenenversorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensionsrückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
Aareal Bank	Leistung + Beitrag	· Stand 2014: Ziel: 26–29 % der Festbezüge) · bei BoZ: Garantiezins 4 %	· Altersrente mit 60 bzw. 62 · Invalidität, Tod	1) · Rente 2) · bei LoZ gem. Bankentarif · bei BoZ garantiert 1 % p. a.	· Witwe 60 % · Waise 10%/25 %	· aktive Vorstände 1,8/16,8 · frühere Vorstände 0,8/22,3
Aurubis	Leistung + Beitrag	· LoZ: % der Festbezüge nach Mandatsdauer · zusätzlich: BoZ: 80–120 T € p. a.	· Altersrente ab 65 (LoZ) · Altersleistung ab 60 (BoZ) · Invalidität, Tod · vorzeitig ab 55 und 5 Mandatsjahre	1) Rente + Einmalkapital	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,9/7,9 · frühere Vorstände 2,1/23,9
Axel Springer	Leistung	keine Details-Info	· Altersrente mit 62 · Invalidität, Tod	1) Rente	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,5/7,0 · frühere Vorstände 2,6/32,4
Bilfinger	Beitrag	· 45–55 % des Grundgehalts	· Altersrente mit 62 · Invalidität, Tod	1) Rente	· Witwen- und Waisenrenten	· aktive Vorstände 1,1/k. A. · frühere Vorstände 2,2/31,5
Brenntag	Beitrag	· 13,5 % des Grundgehalts + Zielbonus als Deferred Compensation (= 25 % des Fixums)	· Altersrente mit 60 · Invalidität, Tod	1) Rente	· Witwe 60 % · Waise 20%	· aktive Vorstände 0,7/2,2 · frühere Vorstände 0,0/3,0
Celesio	Beitrag	· BAV nur für 1 von 3 Vorst. · 220 p. a. als Festbetrag (ca. 50 % der Festbezüge) · Verzinsung: 6 % p. a.	· Altersleistung, frühestens ab 62 · Invalidität, Tod · Hochrechnung auf 63	1) Auszahlung in 10 Jahresraten	· Auszahlung des Versorgungskontos, ggf. hochgerechnet	· aktive Vorstände 0,7/8,4 · frühere Vorstände 5,4/22,8
CTS EvenVm	keine BAV					
Deutsche Annington	keine BAV					
Deutsche EuroShop	keine BAV	· lediglich geringe Beiträge in eine Altersvorsorgeversicherung				
Deutsche Wohnen	keine BAV					

## 5.2 BAV für den Vorstand im MDAX (2)

MDAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe/-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Renten Anpassung	Hinterbliebenenversorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensionsrückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
DMG Mori Seiki	Beitrag	· individuelle Beiträge: jährlich: 50–120 T € (= 16–24 % der Festbezüge)	· Altersleistung · Invalidität, Tod	keine Detail-Info	keine Detail-Info	· aktive Vorstände 0,8 / 14,5 · frühere Vorstände 0,6 / 12,0
Dürr	Beitrag	· 10 % vom Fixum + STI (= ca. 25–30 % des Fixums)	keine Detail-Info	keine Detail-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,3 / k. A. · frühere Vorstände 0,9 / 3,2
Erling-Klinger	Leistung	· ca. 3 % des Festgehalts p. a. bis max. 45 %	· Altersrente mit 65 · Invalidität, Tod · vorzeitig ab 63	1) · Rente	· Witwe 20 % · Waise max. 40 % · Begrenzung 60 %	· aktive Vorstände 0,5 / 11,4 · frühere Vorstände 0,8 / 12,9
Evonik Industries	Beitrag	· 15 % aus Ziel-Vergütung (Fixum + STI) (= 42 % des Fixums) · Verzinsung 5 % p. a.	· Altersleistung mit 60 · Invalidität, Tod · Zurechnung auf 55	1) · Rente · alternativ: max. 50 % des Versorgungskapitals in 6–10 Raten, Rest als Rente	keine Details-Info	· aktive Vorstände 1,5 / 29,8 · frühere Vorstände 1,4 / 43,8
Fielmann	Leistung	· nur für 1 von 4 Vorständen: 40 % der Festbezüge ab Altersgrenze	· Altersrente mit 63 · Invalidität, Tod	1) · Rente	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,3 / k. A. · frühere Vorstände 0,0 / 0,0
Fraport	Beitrag	· 40 % der Festbezüge p. a. · Verzinsung mind. 3 %, höchstens 6 % p. a.	· Altersleistung · Invalidität, Tod · Zurechnung auf 600 T €	1) · Einmalbetrag · Rente 2) · falls Rente: 1 % p. a.	· falls Rente: – Witwe 60 % – Waise 10 % / 25 % · falls Versorgungskapital: – Witwe 60 %	· aktive Vorstände 3,8 / 11,9 · frühere Vorstände 1,9 / 25,8
Fuchs Petrolub	Leistung	· in % des durchschnittlichen Festgehhalts der letzten 3 Jahre nach Mandatsdauer	· Altersrente · Invalidität, Tod	1) · Rente	keine Details-Info	· aktive Vorstände 2,7 / k. A. · frühere Vorstände 1,6 / 8,0
GEA Group	Leistung	· Festbetrag: max. 360 T € für Vorst. Vors. max. 200 T € für Vorst. Mitgl. (= ca. 30 % v. Fixum)	· Altersrente mit 62 · Invalidität, Tod	1) · Rente 2) · jährlich gem. Verbraucherpreisindex	· Witwe 60 % · Waisen · Begrenzung 100 %	· aktive Vorstände 1,2 / 23,6 · frühere Vorstände 5,2 / 64,5
Gerresheimer	Beitrag	· 20 % Festgehalt (F) + 20 % Bonus (B): (= ca. 30 % des Festgehhalts) mit Option: 1. 20 % F in Versicherung 20 % B in Kapitalanlage 2. 20 % F in Versicherung 20 % B bar zur Eigenvorsorge 3. 20 % F + 20 % B zur Eigenvorsorge	· Altersrente mit 65 · Invalidität, Tod	1) · Rente · Einmalzahlung · bei Kapitalanlage Garantie des eingezahlten Kapitals	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,5 / 5,7 · frühere Vorstände 2,0 / 27,0

## 5.2 BAV für den Vorstand im MDAX (3)

MDAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe / -verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenen- versorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensions- rückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
Gerry Weber	keine BAV					
Hannover Rück	Beitrag	· 25% der Festbezüge p. a. · 39,5% Festbezüge (1x) · Garantiezins 2,25% p. a.	· Altersrente mit 65 · Invalidität, Tod	1) Rente 2) jährlich mind. 1%	· Witwe 60% · Waise 15%/30%	· aktive Vorstände 0,6/12,8 · frühere Vorstände 1,5/28,8
Hochtief	Leistung	· % der festen Bezüge ansteigend mit Bestelldauer max. 65%	· Altersrente mit 65 · Invalidität, Tod	1) Rente	· Hinterbliebene 60%	· aktive Vorstände 1,8/7,6 · frühere Vorstände 7,7/90,6
Hugo Boss	Leistung	· Höhe nach Grundgehalt und Dienstjahre	· Altersrente · Invalidität, Tod	1) Rente	keine Details-Info	· aktive Vorstände 2,1/10,5 · frühere Vorstände 0,2/27,7
Jungheinrich	Leistung	· in % der Festbezüge nach Dienstjahren	· Altersrente · Invalidität, Tod	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,3/k. A. · frühere Vorstände 0,7/15,9
KDH	Beitrag	· 2,5% des Grundgehalts + 7,5% des Grundgehalts oberhalb der BBG p. a.	· Altersleistung mit gesetzlichem Regelalter · Invalidität, Tod	1) · Einmalbetrag · Raten · Rente 2) · falls Rente: 1,5% p. a.	· 100% Versorgungs- kapital bzw. 60% der Rente an Witwe, Vollwaisen	· aktive Vorstände 0,3/1,6 · frühere Vorstände 0,0/k. A.
Kion Group	Beitrag	· 150 T€ p. a. (= 30% der Festbezüge) · Garantiezins der Lebensversicherung	· Altersleistung mit gesetzlichem Regelalter · Invalidität, Tod Hochrechnung auf 60, max. 10 Beiträge · vorzeitig ab 62	1) · Einmalbetrag · 10 Raten	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,9/8,1 · frühere Vorstände 0,3/6,1
Klöckner & Co.	Leistung	· Zusage gem. Essener Verband für 2 Vorstände Ziel: 35% des Fixums · (100 T€ für 3. Vorstand zur Eigenvorsorge)	· Altersrente mit 65 · Invalidität, Tod	1) Rente	· Witwe 60% · Waise 20%/25%	· aktive Vorstände 0,8/9,3 · frühere Vorstände 0,1/3,0
Krones	Beitrag	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,6/7,4 · frühere Vorstände 0,8/2,4
Kuka	keine BAV					· frühere Vorstände 0,8/9,8

## 5.2 BAV für den Vorstand im MDAX (4)

MDAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe / -verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenen- versorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensions- rückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
LEG Immo	Beitrag	· max. 50 % der Regelbeiträge zur Rentenversicherung	· Altersleistung mit 65 · Invalidität, Tod	1) · Rente · Einmalbetrag	· Hinterbliebenen- versorgung	· aktive Vorstände 0,03 / 0,3 · frühere Vorstände k. A. / k. A.
Leoni	Beitrag	· für jedes Jahr absolute Obergrenze des Aufwandes + Obergrenze des Rentenniveaus bezgl. des Fixums	· Altersrente mit 67 · Invalidität, Tod · vorzeitig ab 63	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,4 / 10,4 · frühere Vorstände 0,5 / 9,7
MAN	Beitrag	· 20 % von Festgehalt + variable Vergütung (= 50 % des Festgehalts) · Garantie der geleisteten Beiträge	· Altersleistung · Invalidität, Tod jeweils Mindestkapital 2 Mio. €	1) · Einmalbetrag · Raten · Renten	keine Details-Info	· aktive Vorstände 1,0 / 4,1 · frühere Vorstände 2,9 / 50,2
Metro	Beitrag	· Formel 7 % + 7 % + 7 % 7 % der Zielvergütung (Fixum + STI) als Eigenbeitrag + 7 % fester Firmenbeitrag + 7 % Zusatzbeitrag nach Ertragslage (Firmenbeitrag: insg. 20 % des Fixums) · Garantie der eingezahlten Beiträge	· Altersleistung mit gesetzlichem Regelalter · Invalidität, Tod, jeweils Mindestauszahlung für 10 Jahre bis max. 60 · vorzeitig ab 62	1) · Einmalbetrag · Raten · Renten	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,6 / 0,1 · frühere Vorstände 3,5 / 54,3
MTU	Beitrag	· individuelle Jahresbeiträge, max. 15 (2014: 37–56 % des Grundgehalts), Verzinsung: 6 % p. a., Versorgungsziel: 60 % des Grundgehalts nach 15 Jahren	· Altersleistung mit 60 · Invalidität, Tod · bei Tod: Hochrechnung	1) · Einmalbetrag · 10 Raten · Renten 2) · falls Rente: 1 % p. a. · falls Raten: 4 %	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,5 / 14,7 · frühere Vorstände k. A. / 7,5
Norma Group	keine BAV					
Osram	Beitrag	· 28 % der Grundvergütung + Bonus-Zielbetrag (= 56 % d. Grundvergütung) · Garantiezins der Lebensversicherungen	· Altersleistung ab 62 · Invalidität, Tod	1) · Rente · Einmalbetrag · bis 12 Jahresraten	keine Details-Info	· aktive Vorstände 1,9 / 5,5 · frühere Vorstände 1,0 / 10,0
Pro Sieben Sat 1	Beitrag	· 20 % der Festbezüge · Garantiezins: 2 % p. a.	· Altersleistung ab 60 · Mindestmandatsdauer 3 Jahre · Invalidität, Tod	1) · Rente · Einmalbetrag	keine Details-Info	· aktive Vorstände 2,9 / 8,6 · frühere Vorstände 0,3 / 11,2
Rheinmetall	Beitrag	· durchschnittlich 20 % des Jahreszieleinkommens (=33 % des Fixums)	· Altersleistung mit 63 · Invalidität, Tod	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 2,5 / 7,7 · frühere Vorstände 2,1 / 33,7

## 5.2 BAV für den Vorstand im MDAX (5)

MDAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe / -verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenenversorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensionsrückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
Rhön Klinikum	Leistung	· bedingte AV-Leistung basierend auf der letzten Jahresvergütung: 12,5% der Jahresgesamtbezüge pro Mandatsjahr, max. 150% als Einmalbetrag	· Altersleistung ab 60 · Invalidität, Tod	1) Einmalbetrag	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,3 / 0,8 · frühere Vorstände 0,2 / 0
Salzgitter	Leistung	· max. 60% der festen Grundvergütung abhängig von Dauer der Konzernzugehörigkeit	· Altersrente ab 65 · Invalidität, Tod	1) Rente	keine Details-Info	· aktive Vorstände 7,8 / 33,1 · frühere Vorstände 2,0 / 39,2
Stada	Beitrag	· nur für Vorstandsvorsitzer: (Einzelheiten aufgrund Änderungen in 2014, siehe Vergütungsbericht)	· Altersrente · Invalidität, Tod	1) Rente 2) jährlich, gem. gesetzlicher Rentenentwicklung	· Witwen- und Waisenrente	· aktive Vorstände 17,6 / 33,7 · frühere Vorstände 0,3 / 12,5
Südzucker	Leistung	· in % der letzten Festvergütung	· Altersrente · Invalidität, Tod	1) Rente	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,8 / 18,6 · frühere Vorstände 2,5 / 31,1
Symrise	keine BAV	· lediglich Angebot zur „Deferred Compensation“ durch Gehaltsverzicht				
TAG Immo	keine BAV					
Talanx	Beitrag	· 25% der Festbezüge	· Altersrente mit 65 · Invalidität, Tod · vorzeitig nach 8 Mandatsjahren	1) Rente 2) jährlich, nach Verbraucherpreisindex	· Witwe 60% · Waise 15% / 25%	· aktive Vorstände 1,2 / 33,5 · frühere Vorstände 0,7 / 21,2
Wacker Chemie	Leistung	· in % d. letzten Grundgehalts nach Mandatsdauer auf Basis: Sockel-%-Satz · Mindestmandatsdauer: 5 Jahre	· Altersrente bei vereinbartem Ruhealter · Invalidität, Tod · vorzeitig bei unfreiwilligem Ausscheiden	1) Rente	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,9 / 25,2 · frühere Vorstände 1,9 / 35,2
Wincor Nixdorf	Beitrag	· konstante Festbeträge p. a. 50 – 126 T€ (2014: 14 – 20% der Festbezüge) · Verzinsung 3,5% p. a.	· Altersleistung mit 60 · Invalidität, Tod	1) · Einmalbetrag · Raten	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,3 / 2,4 · frühere Vorstände 0,1 / 3,0
Zalando	keine BAV	· in Nebenleistungen: Bruttobeträge in Höhe Arbeitgeberbeiträge zur gesetzl. Rentenversicherung				

## 5.3 BAV für den Vorstand im SDAX (1)

SDAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe/-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenen-versorgung	Pensionsaufwand 2014/ Pensions-rückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
Adler Real Estate	keine BAV					
Alstria Office Reite	Beitrag	· Festbeträge p. a.: 85 T € (VV), 58 T € (VM) (= 19% bzw. 16% der Festbezüge)	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,1/0,0 · frühere Vorstände 0,0/0,0
Amadeus Fire	keine BAV					
BayWa	Leistung	· 30% des letzten Festgehaltes oder nach Dienstjahren gestaffelt bis max. 35% bzw. 50%	· Altersrente mit 65 · Invalidität, Tod	1) Rente	keine Details-Info	· aktive Vorstände 1,2/k. A. · frühere Vorstände 3,3/49,8
Bertrandt	keine BAV					· aktive Vorstände 0,1/k. A. · frühere Vorstände 0,0/1,8
Biotest	Leistung	· % vom Festgehalt nach Dienstjahren; %-Satz gestaffelt unter und oberhalb BBG	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,5/7,7 · frühere Vorstände 0,0/4,8
Bor. Dortmund	keine BAV					
Capital Stage	keine BAV					
CeWe Stiftung	Leistung	· 4,4% pro Dienstjahr, max. 67% der Festbezüge (= 15 Jahre)	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 1,2/8,1 · frühere Vorstände 0,5/7,4
comdirect bank	Beitrag	· % des aktuellen Festgehaltes	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,1/0,4 · frühere Vorstände 0,2/4,7
Deutz	Beitrag	· ca. 120–150 T € p. a. Zahlung in eine Lebensversicherung (=20% der Festbezüge) · Garantiezins der Lebensversicherung	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände k. A./k. A. · frühere Vorstände 1,5/16,8
DIC Asset	keine BAV					

## 5.3 BAV für den Vorstand im SDAX (2)

SDAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe/-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenen- versorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensions- rückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
DO Deutsche Office	keine BAV	· stattdessen: ein Vorstand: Zuschuss von 30 T€ p. a. für Privatvorsorge				
Dt. Beteiligung	keine BAV	· seit 2005 für AT-Mitarbeiter und Vorstände BAV geschlossen				· aktive Vorstände 0,1/2,7 · frühere Vorstände 0,8/23,3
Gesco	Leistung	· % des letzten Jahresfestgehaltes; nach 5 Jahren 10%-Sockel, danach 0,5% pro Dienstjahr	· Altersrente · Invalidität, Tod	1) Rente	· Witwe 60 % · Waisen 30 %	· aktive Vorstände 0,1/1,2 · frühere Vorstände 0,1/0,8
GFK	Beitrag	· 15% der Ziel-Direktvergütung (Fixum + STI + LTI) (= 38% des Fixums)	· Altersleistung mit 62 · Invalidität, Tod	1) · Rente · Auf Antrag: Einmalkapital 12 Jahresraten 2) · falls Rente: 1% p. a.	keine Details-Info	· aktive Vorstände 1,9/4,7 · frühere Vorstände 3,6/42,0
Grammer	Leistung	· analog zur Pensionszusage an Arbeitnehmer; ansonsten keine Info	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,6/2,0 · frühere Vorstände 0,3/6,1
Grenkeleasing	keine BAV					
Hamborner Reit	Beitrag	· 30 T€ p. a. als Festbetrag (= 15% der Festbezüge)	· Altersleistung · Invalidität, Tod	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,1/k. A. · frühere Vorstände 0,4/4,3
Hamburger Hafen	Leistung	· in % des Jahresgrundgehaltes nach Dienstjahren, bis 35–50 %	· Altersrente · Invalidität, Tod	1) Rente	· Witwe 55–60 % · Waisen 12–20 %	· aktive Vorstände 0,7/13,1 · frühere Vorstände 0,7/12,7
Heidelberger Druck	Beitrag	· 35% des Festgehaltes evtl. Erhöhung je nach Ertragslage des Unternehmens	· Altersleistung mit 65 · Invalidität, Tod (hochgerechnet auf 60) · vorzeitig ab 60	keine Details-Info	· Hinterbliebenen- leistung 60 %	· aktive Vorstände 1,1/4,0 · frühere Vorstände 3,7/51,7
Hella	keine BAV					· frühere Vorstände 0,3/8,9



## 5.3 BAV für den Vorstand im SDAX (3)

SDAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe/-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenen- versorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensions- rückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
Hornbach Baumarkt	Beitrag	· 25% des Festgehaltes p. a. · Garantiezins 2% p. a.	· Altersleistung mit 65 · Invalidität, Tod · vorzeitig ab 60	1) · Einmalbetrag · mehrere Raten · Rente 2) · falls Rente: 1% p. a.	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,5 / k. A. · frühere Vorstände 0,7 / k. A.
Hornbach Holding	Beitrag	· 25% des Festgehaltes p. a. · Garantiezins 2% p. a.	· Altersleistung mit 65 · Invalidität, Tod · vorzeitig ab 60	1) · Einmalbetrag · mehrere Raten · Rente 2) · falls Rente: 1% p. a.	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,2 / k. A. · frühere Vorstände k. A. / k. A.
Indus Hold.	keine BAV					
König & Bauer	BAV Art unklar	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,6 / 34,5* · frühere Vorstände 1,2 / 34,5* * Ausweis für beide Kategorien insgesamt
KWS Saat	Leistung + Beitrag	· Zielniveau: Jahrespensionen von 130–140 T€	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,2 / 0,6 · frühere Vorstände 1,5 / 7,0
MLP	Leistung + Beitrag	· Leistung: 60% des letzten Festgehaltes für VV · Beitrag: ca. 40% des Festgehaltes p. a. für VM	· VV: – Altersrente mit 62 – Invalidität, Tod · VM: – vorzeitig ab 60	1) · VV: Rente · VM: keine Details	· VV: Witwenrente, Waisenrente · VM: keine Details	· aktive Vorstände 0,7 / k. A. · frühere Vorstände k. A. / 17,6
Patrizia Immob.	Beitrag	· geringe Aufwendungen 12–24 T€ p. a. (= 3–7% der Festbezüge)	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,1 / k. A. · frühere Vorstände k. A. / k. A.
Puma	Beitrag	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,5 / 1,3 · frühere Vorstände 0,2 / 12,5
Rational	Beitrag	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,4 / k. A. · frühere Vorstände 2,0 / k. A.

## 5.3 BAV für den Vorstand im SDAX (4)

SDAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe/-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenen- versorgung	Pensionsaufwand 2014/ Pensions- rückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
Schaltbau Holding	keine BAV					· frühere Vorstände 0,1/0,6
SGL Carbon	Beitrag ab 2014	· keine Info zur Höhe (40% des Festgehaltes?) · Garantiezins der Lebensversicherung	· Altersleistung mit gesetzlichem Regelalter · Invalidität, Tod Zurechnung auf 60 (max. 10 Beiträge) · vorzeitig ab 62	1) Einmalzahlung auf Antrag: 10 Raten	keine Details-Info	· aktive Vorstände 2,3/36,4 · frühere Vorstände 0,6/56,4
SHW	keine BAV					· frühere Vorstände 0,3/3,3
Sixt	keine BAV					
Ströer Media	keine BAV					
Takkt	Beitrag	· 10% von Grundvergütung + Zieltantieme (= ca. 20% der Grundvergütung) · Verzinsung 6% p. a.	· Altersleistung ab 60 · Invalidität, Tod Hochrechnung auf 63	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,4/4,1 · frühere Vorstände 0,3/6,5
Tele Columbus	keine BAV	· stattdessen: Zuschüsse für Privatvorsorge VV: 7,5%, VM: 3% des Jahresgehaltes p. a.				
TLG Immobilien	keine BAV					· frühere Vorstände 0,2/2,8
Tom Tailor	keine BAV					
Villeroy & Boch	Leistung + Beitrag	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände k. A./k. A. · frühere Vorstände 1,6/25,5
Vossloh	Leistung	· in % der Grundvergütung nach Dienstjahren 1.–3. Jahr: 1% p. a. ab 4. Jahr: 2% p. a. bis max. 40%	· Altersrente mit 65 · Invalidität, Tod · vorzeitig ab 60	1) Rente 2) jährlich gem. Metall-Tarif	· Witwe 60%	· aktive Vorstände 0,5/5,2 · frühere Vorstände 0,9/17,5

## 5.3 BAV für den Vorstand im SDAX (5)

SDAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe/-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenenversorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensionsrückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
VTG	Beitrag (neu)	keine Details-Info	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Altersleistung mit 65</li> <li>· Invalidität, Tod</li> <li>· vorzeitig ab 60</li> </ul>	keine Details-Info	keine Details-Info	<ul style="list-style-type: none"> <li>· aktive Vorstände 0,2/5,8</li> <li>· frühere Vorstände 0,5/6,2</li> </ul>
Wacker Neuson	Leistung	keine Details-Info	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Altersrente mit 60</li> <li>· Invalidität, Tod</li> </ul>	1) Rente	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Witwenrente,</li> <li>· Waisenrente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· aktive Vorstände 1,8/4,1</li> <li>· frühere Vorstände 0,7/28,7</li> </ul>
zooplus	keine BAV					

## 5.4 BAV für den Vorstand im TECDAX (1)

TECDAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe/-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenen- versorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensions- rückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
ADVA Optical Net.	keine BAV	· lediglich 50 % der Beiträge zur Rentenversicherung				
Aixtron	keine BAV	· Zuschüsse p. a. zur Privatvorsorge im Festgehalt 80 T € (VV); 40 T € (VM)				
Bechtle	keine BAV					
Cancom	keine BAV					
Carl Zeiss Meditec	BAV Art unklar	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,3/0,6 · frühere Vorstände k. A./0,7
Compu Group Med.	keine BAV					
Drägerwerk	Beitrag	· % des Grundgehalts (2014: für VM ca. 5 % des Grundgehalts) nach Dienstjahren gestaffelt (max. 15 %)	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 1,9/4,5 · frühere Vorstände 3,3/48,7
Drillisch	keine BAV					
Evotec	keine BAV	· lediglich 50 % der Beiträge zur Rentenversicherung				· frühere Vorstände k. A./0,2
freenet	Leistung	· 2,5–2,7 % Festgehalt p. a. (max. 33–40 %)	· Altersrente mit 60 · Invalidität, Tod	1) Rente	keine Details-Info	· aktive Vorstände 2,7/8,7 · frühere Vorstände k. A./4,2
GFT Techn.	keine BAV	· lediglich 50 % der Beiträge zur Rentenversicherung				
Jenoptik	Beitrag	· Festbeträge p. a. 240 T € (VV); 80 T € (VM) (= 40 % bzw. 21 % der Festbezüge)	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,3/k. A. · frühere Vorstände 0,3/5,3

## 5.4 BAV für den Vorstand im TECDAX (2)

TECDAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe/-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Renten Anpassung	Hinterbliebenen- versorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensions- rückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
LPKF Laser & Electr.	Beitrag	· für 2 von 4 Vorständen Festbeträge p. a.: jeweils 7 T€ (= ca. 3% der Festbezüge)	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,014/0,0 · frühere Vorstände 0,017/0,5
Manz	Beitrag	· Festbetrag 7 T€ p. a.	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,019/0,4 · frühere Vorstände 0,01/0,2
Morpho Sys	keine BAV	· stattdessen: max. 10% des Festgehaltenes zzgl. Steuer für private Altersvorsorge				· aktive Vorstände 0,4/k. A. · frühere Vorstände k. A./k. A.
Nemetschek	keine BAV					
Nordex	keine BAV					· frühere Vorstände k. A./0,4
Pfeiffer Vacuum	Leistung	· 60% (VV) bzw. 40% (VM) des letzten Festgehaltenes	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,4/5,7* · frühere Vorstände 0,3/5,7* * Ausweis für beide Kategorien insgesamt
QSC	Beitrag	· in Nebenleistungen: Beiträge für Versorgungsleistungen der Versicherungen · Garantiezins der Lebens- versicherung	keine Details-Info	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände k. A./k. A. · frühere Vorstände k. A./k. A.
RIB Software	keine BAV					· frühere Vorstände 0,025/k. A.
Sartorius	Beitrag	· 14% des Festgehaltenes p. a. + 7% der Tantieme als Bonus- beitrag des Unternehmens gegen Eigenbeitrag des Vorstands (= ca. 20% des Festgehaltenes)	· Altersleistung mit 65 · Invalidität, Tod	1) · Rente · Einmalzahlung	· Hinterbliebenengeld für Witwen/Waisen	· aktive Vorstände 0,5/2,6 · frühere Vorstände 0,4/6,8
SMA Solar Techn.	keine BAV	· lediglich: 50% der Beiträge zur gesetzlichen Rente				

## 5.4 BAV für den Vorstand im TECDAX (3)

TECDAX Unternehmen	Art der Zusage	Zusagenhöhe/-verlauf Bezugsbasis	Versorgungsleistung Pensionsalter	1) Auszahlungsform 2) Rentenanpassung	Hinterbliebenenversorgung	Pensionsaufwand 2014 / Pensionsrückstellungen, -verpflichtungen (in Mio. €)
Software	Leistung	· Festrente p. a. 360 T€ (VV); 204 T€ (VM) (= ca. 45–55% der Festbezüge)	· Altersrente mit 62 · Invalidität, Tod	1) Rente 2) gemäß Verbraucherpreisindex	· Witwenrente 60%	· aktive Vorstände 4,1 / 12,6 · frühere Vorstände 0,4 / 11,1
Stratec	Beitrag	· Festbeträge p. a. ca. 40 T€ (= ca. 23% der Festbezüge)	· Altersleistung mit 60–65 · Invalidität, Tod	1) · Einmalbetrag · Rente	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,1 / 0,5 · frühere Vorstände 0,0 / 0,5
Telefonica Deutschl.	Leistung	· in % des Festgehaltes nach Dienstjahren alternativ: 20% des Festgehalts p. a. zur Privatvorsorge	· Altersrente · Invalidität, Tod	keine Details-Info	keine Details-Info	· aktive Vorstände 0,067 / 3,1 · frühere Vorstände 0,2 / 12,2
Unit. Internet	keine BAV					
Wirecard	keine BAV	· stattdessen: Festbeträge p. a. 250T€ (VV); 150 T€ (VM) zur Privatvorsorge (ca. 20–26% der Festbezüge)				
Xing	keine BAV					