

STUDIE ZUR EUROPÄISCHEN GEHALTSLANDSCHAFT DER CEOS

Vergütungsniveaus der CEOs der 100 größten europäischen Unternehmen bleiben stabil



Von *Ralph Lange und Stephanie Schmelter*

Ein Jahr nach der Verabschiedung der Aktionärsrechte-Richtlinie haben einige Länder bereits lokale Gesetzesentwürfe veröffentlicht, während andere Länder auf die noch ausstehenden Auslegungshinweise der EU warten. Aufgrund der flexiblen Gestaltung zeigt sich jetzt, dass die Richtlinie lokal unterschiedlich umgesetzt wird. Parallel nimmt der Druck auf die Höhe und Ausgestaltung der Vorstandsvergütung seitens der Investoren in Ländern, in denen der Druck bislang gering war, deutlich zu. Dies wird langfristig zu einer Dämpfung der Vergütungsniveaus und einer Angleichung der Anreizsysteme führen.

Über die vergangenen drei Finanzjahre (2015 bis 2017) hat das Vergütungsniveau der Vorstandsvorsitzenden der 100 größten Unternehmen Europas einen Seitwärtstrend erlebt. Auch sind die Vergütungshöhen unter den zehn höchstbezahlten Vorstandsvorsitzenden teils deutlich gesunken, wie die Ergebnisse der Studie „CEO pay landscape in Europe’s Top 100 companies“ zeigen. In der Studie werden Höhe, Struktur und Ausgestaltung der Vergütungspakete der CEOs für das Finanzjahr 2017 der 100 größten börsennotierten Unternehmen Europas – auf Basis des STOXX All Europe 100 – analysiert. Zu diesen Unternehmen zählen auch 18 der 30 DAX-Unternehmen.

Die Studie analysiert die Gesamtdirektvergütungen aller Vorstandsvorsitzenden, die 2017 ganzjährig im Amt

Status quo Say-on-Pay und Einfluss von Abstimmungsberatern

| Land | Bindendes Votum | Nicht bindendes Votum | Einfluss Abstimmungsberater |
|--|--|--|--------------------------------|
|  Belgien | | jährliche Abstimmung zum Vergütungsbericht; Abstimmung zur Vergütungspolitik | Hoch |
|  Dänemark | zur Einführung und zu Änderungen der variablen Vergütungssysteme | zur Einführung und zu Änderungen der Vergütungspolitik empfohlen | Niedrig |
|  Frankreich | jährlich zur Vergütungspolitik und über die auszuzahlende Vergütung | | Hoch |
|  Deutschland | lediglich zur Einführung von in Aktien bedienten variablen Vergütungen | auf Anfrage der Aktionäre über Vergütungspolitik (gewöhnlich proaktiv bei Veränderungen) | Mittel |
|  Italien | nur für Banken jährlich zur Vergütungspolitik | alle anderen gelisteten Unternehmen jährlich zur Vergütungspolitik | Mittel, aber ansteigend |
|  Niederlande | Vergütungspolitik soll alle vier Jahre von der Hauptversammlung bestätigt werden (aktueller Gesetzentwurf) | Investoren von großen Unternehmen haben das Recht auf Abstimmung zum Vergütungsbericht (aktueller Gesetzentwurf) | Niedrig bis Mittel |
|  Spanien | alle drei Jahre zur Vergütungspolitik | jährlich zur auszuzahlenden Vergütung | Mittel |
|  Schweden | jährlich über Vergütungspolitik und aktienbasierte variable Vergütung; jährliche Abstimmung über Vergütungsbericht (aktueller Gesetzentwurf) | Konsultativabstimmung per juristischer Definition nicht möglich | Niedrig |
|  Schweiz | jährlich zur Gesamtsumme der Vergütung des Vorstands | Best practice: Konsultativabstimmung zum Vergütungsbericht, aber keine Verpflichtung | Niedrig |
|  UK | mindestens alle drei Jahre über Vergütungspolitik | jährlich zur Umsetzung der Vergütungspolitik bzw. der auszuzahlenden Vergütung (aktueller Vorschlag für bindendes Votum) | Hoch |

Quelle: Willis Towers Watson.

waren. Die Gesamtdirektvergütung umfasst das Grundgehalt, die für das Jahr 2017 ausbezahlte kurzfristige variable Vergütung, die 2017 aufgeschobene variable Vergütung (Deferrals) sowie die 2017 gewährte, langfris-

tige variable Vergütung (Long-Term Incentives). Nebenleistungen, Beiträge zur Altersversorgung sowie Sonderzahlungen fließen nicht in die Gesamtdirektvergütung ein. ➤

Systeme werden angeglichen, lokale Unterschiede bleiben

Während die Gesamtdirektvergütung der CEOs der größten europäischen Unternehmen von 2015 auf 2016 leicht abfiel, stieg sie von 2016 auf 2017 in etwa gleichem Maße wieder an und liegt für 2017 im Median bei 5,73 Millionen Euro (Vergleich 2015: 5,75 Millionen Euro). Dabei blieben die Grundgehälter wie auch die langfristig gewährten variablen Vergütungen stabil. Im Wesentlichen führten die ausbezahlten Boni zu Schwankungen.

In der Ausgestaltung der variablen Vergütungselemente gibt es regionale Nuancen, etwa in der Bedienung der langfristigen Incentivepläne – Aktien versus Cash. Grundsätzlich ähneln sich die Elemente in der Funktionsweise und den verwendeten Bemessungskriterien. In der Vergütungshöhe und Vergütungsstruktur schlagen sich aber lokale Gegebenheiten sowie Unterschiede in der Unternehmensgröße nieder. Am besten bezahlt werden wie bereits in Vorjahren die Schweizer Top-Manager mit einer Gesamtdirektvergütung von 7,76 Millionen Euro im Median, gefolgt von den CEOs in Großbritannien (Median 6,38 Millionen Euro) und fast gleichauf den deutschen CEOs auf Rang drei mit 6,35 Millionen Euro im Median.

Hohe Gesamtdirektvergütungen bestehen in der Regel zu mindestens zwei Dritteln aus variablen Bestandteilen. Der Anteil der fixen Vergütung ist unter den Schweizer CEOs mit 25 Prozent am niedrigsten. In UK korrelieren die hohen Gesamtdirektvergütungen ebenfalls mit niedrigeren Grundgehältern. Der Anteil der gewährten Long-Term-Incentive-Pläne (LTI) ist mit 46 Prozent unter den britischen CEOs nach wie vor am höchsten. In Skandinavien wird dagegen deutlich mehr Gewicht auf die feste Vergütung gelegt (56 Prozent).

Die höchste Gesamtdirektvergütung erreichte mit 12,88 Millionen Euro der CEO von Roche. An zweiter Stelle liegt der CEO von AB InBEV, mit einem Jahresgehalt von 12,81 Millionen Euro, gefolgt vom CEO der Schweizer UBS Group (12,52 Millionen Euro). Platz fünf geht mit einer Vergütung von 10,79 Millionen Euro an den CEO von SAP.

Aktionärsrechte-Richtlinie: Handlungsbedarf für Firmen

Die von der EU verabschiedete neue Aktionärsrechte-Richtlinie, die die Mitgliedstaaten bis Juni 2019 in ihre lokale Gesetzgebung einbetten müssen, schreibt die Ausgestaltung der Vergütung sowie die tatsächlichen Auszahlungen ausführlich vor. Von den Änderungen betroffen sind vor allem kleinere Unternehmen, die bislang nicht regelmäßig über Vergütung abgestimmt haben.

Auch für größere Unternehmen in Deutschland besteht Handlungsbedarf, da das Augenmerk auf dem Thema Pay for Performance liegt und klar dargestellt werden muss, wie sich die variable Vergütung in Abhängigkeit der Unternehmensperformance entwickeln kann und entwickelt hat. Europaweit werden die variablen Vergütungssysteme nicht in ihrer Funktionsweise, sondern hauptsächlich in den zugrundeliegenden Bemessungskriterien und deren Kalibrierung angepasst.

Die Aktionärsrechte-Richtlinie fordert Unternehmen auf, zu erklären, wie die Vergütungsniveaus der Belegschaft in der Festlegung der Vergütung für Vorstände berücksichtigt werden. Auch das Thema Fair Pay gewinnt durch Rechtsvorschriften und den Druck von Investoren und Öffentlichkeit an Fahrt. Der Fokus liegt weniger auf dem CEO-Pay-Ratio, sondern auf der Veröffentlichung von Entgeltunterschieden, der Repräsentanz weiblicher

Führungskräfte in Vorstand und Aufsichtsrat sowie der generellen Frage nach Diversität im Unternehmen. Das Spektrum der lokalen regulatorischen Entwicklung in Europa ist breit. Mittlerweile werden Maßnahmen zur Entgeltgleichheit und Berichterstattung zu geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden ergriffen.

Fazit

Erste Wirkungen des größeren Einflusses der Investoren machen sich durch die Seitwärtsentwicklung der Vergütungsniveaus, das Einfangen hoher Vergütungsausschläge und die Anpassung der Bemessungskriterien variabler Vergütungssysteme bemerkbar. Die Transparenz in Vergütungsberichten hat sich in den letzten Jahren verbessert. Bis zu den ersten Hauptversammlungen 2020 besteht noch Aktionsbedarf. Unternehmen sollten die Vergütungssysteme in Ausgestaltung und Kommunikation mit Investoren einfach halten. Eine detailliertere Veröffentlichung steigert nicht unbedingt die Transparenz. ◀



Ralph Lange,
Manager Executive Compensation,
Willis Towers Watson

ralph.lange@willistowerswatson.com
www.willistowerswatson.com



Stephanie Schmelter,
Manager Global Executive Compensation
Analysis,
Willis Towers Watson

stephanie.schmelter@willistowerswatson.com
www.willistowerswatson.com