

# Best Practice Vergütungsbericht

Deutsche Schutzvereinigung  
für Wertpapierbesitz e.V.

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

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



Deutsche Schutzvereinigung  
für Wertpapierbesitz e.V.

# Inhalt

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

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

### c. Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung

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

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

#### Best Practice

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

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

[Siemens Geschäftsbericht 2004/2005, S. 79]

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

[Bayer Geschäftsbericht 2005, S. 186]

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