

Kompaktzusammenfassung

Inhaltliche Erörterungen hinsichtlich einer angemessenen Entlohnungssystematik im Top Management bestimmen nicht erst seit der Veröffentlichung zu exorbitanten Bonuszahlungen namhafter Vorstandsvorsitzender börsennotierter Aktienunternehmen sowohl innerhalb Europas als auch in den USA zunehmend mediale und gesellschaftspolitische Kerndiskussionen.

Zusätzlich zwingen verschärfte gesetzliche Anforderungen hinsichtlich der Offenlegungspflichten der Vorstandsvergütungen (Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung [VorstAG] | 31. Juli 2009; Gesetz über die Offenlegung der Vorstandsvergütungen (Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz - VorstOG) | 03. August 2005) börsennotierter Aktiengesellschaften Unternehmen dazu, mit erhöhtem Detaillierungsgrad Komponenten der Vorstandsvergütungen auszuweisen und diese somit sämtlichen interessenspluralistischen Gruppen gegenüber transparent und vergleichbar zu gestalten.

Dieser wissenschaftliche Beitrag fokussiert in dieser Kontextbetrachtung anhand der 30 DAX (Deutscher Aktien Index) Unternehmen signifikante Abweichungen der Entlohnungskomponenten im Top Management zu ausgewählten Performance- und Mitarbeiterorientierten Kennzahlen über einen Betrachtungszeitraum der Jahre 2004 bis 2012.

Dabei ist als zielgerichtete Orientierungsleitfrage zu berücksichtigen, ob Vorstandsvergütungen im Verhältnis zu Entlohnungen der übrigen Belegschaft als angemessen zu betrachten sind und in diesem Vergleich grundsätzlich relative | absolute Verhältnisgrößen mit ausreichender Validität bestimmt werden können. Alternativ wäre die Annahme zu prüfen, inwieweit Vorstandsmitglieder bei der Anwendung etablierter Vergütungsprinzipien einer teilweisen Diskriminierung



unterliegen, so dass eine zukünftige, systematische Regulierung Top-Management orientierter Vergütungsansätze bei börsennotierten Aktiengesellschaften unverzichtbar erscheint.

Dabei ist es bewusst nicht erklärtes Ziel der Untersuchung, über eine vermeintlich gerechte Höhe einer Vergütungskomponente aufzuklären.

Somit liefert diese Arbeit eine fundierte Grundlage zu weiteren Erklärungsansätzen im weitreichenden Themengebiet der Top Management Vergütung und stellt zudem einen wirkungsvollen Ansatzpunkt für die konkrete Entwicklung innovativer, transparenter und belastbarer Vergütungsmodelle der Zukunft dar, abgesichert über eine umfangreiche Mehrjahresdatenerhebung zu vergütungsrelevanten Komponenten der Jahre 2004 bis 2012 auf Basis offizieller Geschäftsberichte der untersuchten Aktiengesellschaften.



Abstract

The topic according a fair rewarding system between employees and their top-managers has been a fundamental one in Europe as well as in the USA for a long period of time.

Research offers a very limited range of data to evaluate this subject in an objective and certain way. Besides the statutory duty according the rising requirements for a transparent rewarding system of stock corporations, board members are obliged to several communities of interests to fulfill their demands to transparency and equality.

The present working paper analyzes this exact topic for the German DAX30 listed stock exchange companies. In order to achieve a significant conclusion, several business and operating figures were compared, such as the *expenditure per employee*, the *market capitalization* and the *earnings after taxes* for the time period from years 2004 to 2012.

The main leading aspect of this working paper is orientated towards the question if Management Board compensation can be considered appropriately in relation to remuneration of other staff inside the organization.

Alternatively, it is worthwhile examining the Board members principles of remuneration as a subject of partial discrimination in order to build up a systematic regulation of top management-oriented remuneration approaches of listed companies.



However, there is no intention to evaluate the absolute amount of salaries in combination with various different kinds of bonus components neither for the employees nor for top-managers.

Following the mentioned approach, the main aim of this present paper is to provoke a thought-impulse for a reform concerning the design and a wide application ability of remuneration systems for top-managers.



Vorwort | Erläuterung zur vorliegenden Datenerhebung

Zur grundlegenden Beantwortung und Argumentationssicherung der aufgestellten Leitfragen entstand im Rahmen der vorliegenden Arbeit eine empirische Untersuchung der 30 in Deutschland nominierten und über den Deutschen Aktien Index (DAX 30) abgebildeten Wirtschaftsunternehmen verschiedener Branchenzugehörigkeit (Zeitpunkt der Datenerhebung: Januar 2014).¹

Als Quelle der Datenerhebung dienten dabei offiziell publizierte und durch Wirtschaftsprüfungsgesellschaften freigegebene Jahresgeschäftsberichte der einzelnen Unternehmen aus den abgeschlossenen Geschäftsjahren 2004 bis 2012.

Durch eine objektive Prüfung der ausgewiesenen Unternehmenskennzahlen seitens der Wirtschaftsprüfungsgesellschaften im Rahmen periodischer Bilanzveröffentlichungen ist ein maximales Maß an Richtigkeit, Stabilität und Sicherheit der zugrunde liegenden Daten zu unterstellen.

¹ Vgl. Deutsche Börse (2012): [www.dax-indices.com/DE/MediaL\[...\]](http://www.dax-indices.com/DE/MediaL[...]), Abruf 04.02.2014