

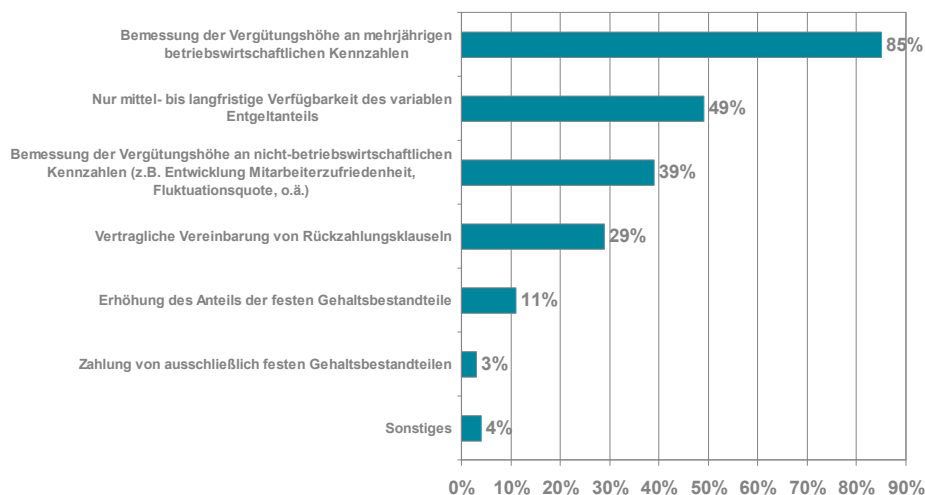
## Ihre Meinung zu Managergehältern und nachhaltigem Handeln – Ergebnisse einer DGFP-Kurzumfrage

Im August 2009 ist das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) in Kraft getreten. Das Gesetz beinhaltet unter anderem für die Festlegung der Vorstandsvergütung die Verpflichtung auf Angemessenheit der Bezüge. Eine weitere Regelung sieht das Setzen von Anreizen für nachhaltiges Handeln vor, um den langfristigen Unternehmenserfolg zu gewährleisten. Auswirkungen auf die Gesamtvergütungssysteme in den Unternehmen sind zu erwarten. Die DGFP e.V. hat im Dezember 2009 bei ihren Mitgliedsunternehmen nachgefragt, ob das Gesetz in der Praxis bereits Anwendung findet und was Personalmanager meinen, wie Nachhaltigkeit und variable Vergütung zusammenpassen.

### **Personalmanager sehen in der Bemessung an mehrjährigen Kennzahlen den Anreiz für Nachhaltigkeit**

Der weit größte Anteil der Personalmanager (85 Prozent) ist der Ansicht, dass Anreize für nachhaltiges Handeln am ehesten dadurch gesetzt werden, dass die Vergütungshöhe an mehrjährigen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen bemessen wird. Jeder Zweite meint, dass eine ausschließlich mittel- bis langfristige Verfügbarkeit des variablen Entgeltanteils seine Wirkung tun könnte. Feste Gehaltsbestandteile bzw. ein Fixgehalt werden weniger als Lösung gesehen, um Vergütung und Nachhaltigkeit auf einen Nenner zu bringen.

Mit welchen vergütungsbezogenen Maßnahmen lassen sich Ihrer Meinung nach Anreize für nachhaltiges Handeln in den Führungsetagen setzen? (Mehrfachantworten möglich) (n=109)

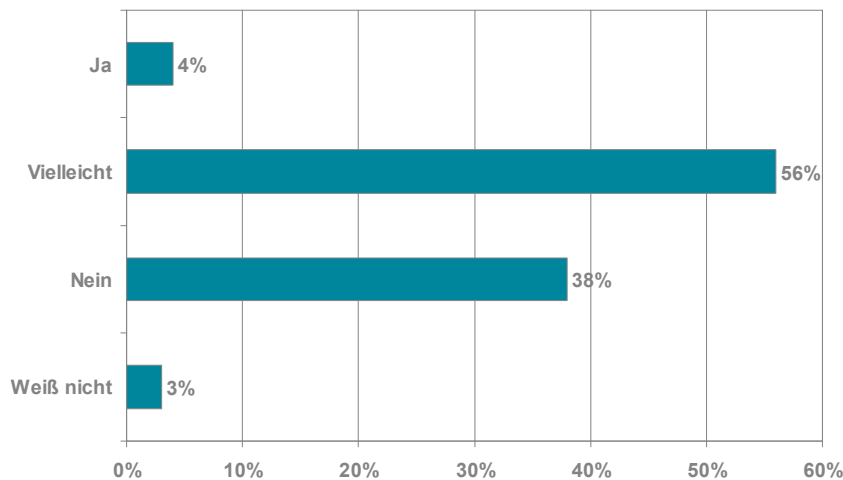


© DGFP e.V.

### **An der Wirkung des Gesetzes (VorstAG) bestehen große Zweifel**

Kaum ein Personalmanager glaubt daran, dass das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung ein nachhaltigeres Handeln in den Führungsetagen deutscher Unternehmen erwirkt. Mehr als jeder zweite Personalmanager ist sich unsicher, und mehr als jeder dritte glaubt nicht daran. Lediglich vier Prozent der Befragten sind von der Wirkung des Gesetzes überzeugt.

**Glauben Sie, dass durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) ein nachhaltigeres Handeln in den Führungsetagen deutscher Unternehmen entsteht? (n=110)**

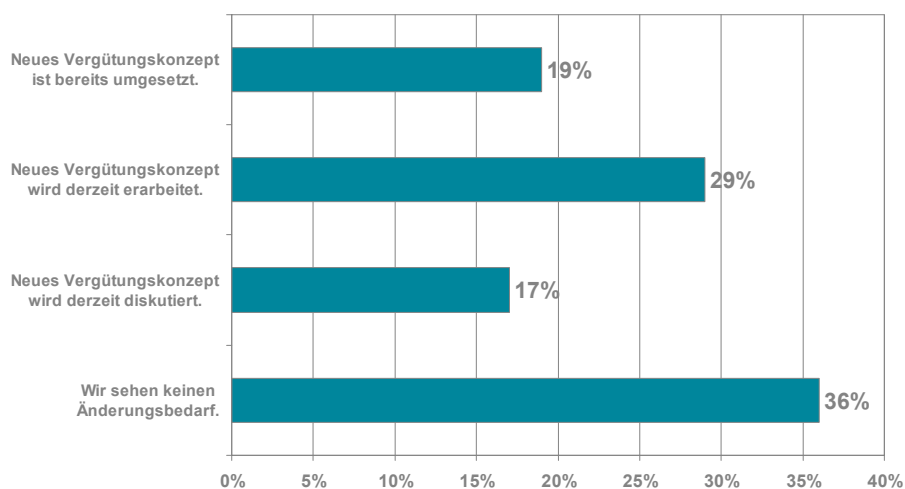


© DGFP e.V.

### **Jede dritte Aktiengesellschaft sieht keinen Änderungsbedarf bei der Vorstandsvergütung**

Von denjenigen Aktiengesellschaften, die sich mit dem neuen Gesetz beschäftigt haben, sieht mehr als jede dritte (36 Prozent) keinen Änderungsbedarf bei ihrer Vorstandsvergütung. Ein Fünftel der Aktiengesellschaften (19 Prozent) hat direkt auf das Gesetz reagiert, indem sie bereits ein neues Vorstandsvergütungskonzept umgesetzt haben. Die anderen Gesellschaften (46 Prozent) erarbeiten bzw. diskutieren derzeit ein neues Vergütungskonzept für ihren Vorstand.

*Nur Aktiengesellschaften (AG), die sich mit dem VorstAG auseinandergesetzt haben, zur Frage: Wie gehen Sie in Ihrem Unternehmen mit dem neuen Gesetz um - wurden oder werden in Ihrem Unternehmen aufgrund des Gesetzes Vergütungskonzepte für den Vorstand mit Zielstellung nachhaltigeres Handeln geändert? (n=42)*

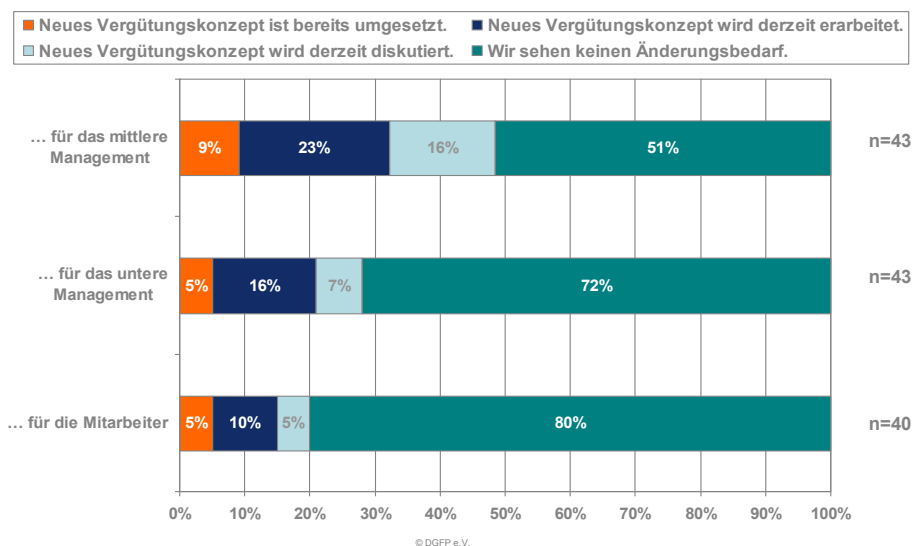


© DGFP e.V.

**In einigen Aktiengesellschaften wirkt sich das Gesetz auf die Gesamtvergütung aus**  
 Es ist davon auszugehen, dass das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) nicht nur Auswirkungen auf die Vergütung des Vorstands hat, sondern sich mittelfristig auch auf die anderen Hierarchieebenen im Unternehmen auswirken wird. Daher wurde die Frage nach der Umsetzung des Gesetzes auch für das mittlere und untere Management sowie für die Arbeiterebene gestellt.

Die Ergebnisse zeigen, dass je niedriger die unternehmensinterne Hierarchiestufe ist, desto weniger Personalmanager sehen Änderungsbedarf bei deren Vergütungskonzepten. Während jede zweite Aktiengesellschaft sich aktiv mit einem neuen Vergütungskonzept für das mittlere Management auseinandersetzt bzw. bereits ein neues Konzept umgesetzt hat, sind es bei der Vergütung des unteren Managements gut jede vierte Gesellschaft (28 Prozent) und bei der Arbeiterebene jede fünfte (20 Prozent).

*Nur Aktiengesellschaften (AG), die sich mit dem VorstAG auseinandergesetzt haben, zur Frage: Wie gehen Sie in Ihrem Unternehmen mit dem neuen Gesetz um - wurden oder werden in Ihrem Unternehmen aufgrund des Gesetzes Vergütungskonzepte mit Zielstellung nachhaltigeres Handeln für die folgenden Hierarchieebenen geändert?*



### Zum Hintergrund der Umfrage

- Zu der Online-Befragung sind 647 Personalmanager aus DGFP-Mitgliedsunternehmen eingeladen worden (Personalleiter; Vorstände und Arbeitsdirektoren großer Konzerne; Spezialisten in Vergütung, Grundsatzfragen, Personalcontrolling). 111 Personalmanager nahmen an der Befragung teil (17 Prozent).
- Unter den Befragungsteilnehmern sind aufgrund der Stichprobenszusammensetzung Personalmanager vorrangig aus mittleren und großen Unternehmen (9 Prozent unter 500 Mitarbeiter; 10 Prozent 500 bis unter 1.000 Mitarbeiter; 37 Prozent 1.000 bis unter 3.000 Mitarbeiter; 24 Prozent 3.000 bis unter 10.000 Mitarbeiter; 21 Prozent 10.000 und mehr Mitarbeiter) sowie aus den Bereichen Produktion (51 Prozent), Dienstleistung (36 Prozent), Handel (6 Prozent), Öffentliche Verwaltung (2 Prozent), Verbände/Vereine (1 Prozent) und Sonstige (6 Prozent).

Zugunsten der Lesbarkeit beschränken wir uns im Text auf die männliche Form der Positions- und Funktionsbeschreibungen.