

STUDIE ZU VORSTANDSVERGÜTUNGEN

DAX40-Unternehmen im Fokus

Via Tomorrow

01.04. – 31.07.2023

ZENTRALE ERKENNTNISSE DER STUDIE ZUR VORSTANDSVERGÜTUNG BEI DAX40-UNTERNEHMEN



90 % der DAX40-Unternehmen haben einen ESG-Anteil in ihre Vorstandsvergütung integriert.



36 % davon verankern ihren ESG-Anteil sowohl in der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente (STI) als auch in der langfristigen variablen Vergütungskomponente (LTI).



Für den LTI geben 75 % der Unternehmen den ESG-Anteil als Prozentwert an. Beim STI sind es lediglich 40 %.



55 % der Unternehmen nennen für ihren ESG-Anteil keine konkreten, quantitativen Vorgaben, ab wann die Ziele als erreicht gelten.



CO₂-Ausstoß, Diversität/Frauenanteil und Mitarbeiterengagement sind die am häufigsten genannten konkreten ESG-Ziele in der Vorstandsvergütung.



WIE VIELE DAX40-UNTERNEHMEN BEZIEHEN ESG-ASPEKTE IN DIE VORSTANDSVERGÜTUNG MIT EIN?

Empfehlung zur Integration von ESG

§ Deutscher Corporate Governance Kodex

§ ARUG II



36 der 40 DAX-Unternehmen beziehen ESG-Aspekte in der Vorstandsvergütung mit ein – eine zentrale Forderung von Investor:innen und ESG-Ratings. Die genaue Umsetzung fällt bei den Unternehmen jedoch sehr unterschiedlich aus.

Einschätzung Via Tomorrow

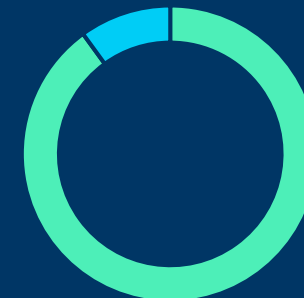


Durch die Kopplung der Vergütung mit ESG-Zielen werden persönliche Anreize bei Vorstandsmitgliedern geschaffen, die eine nachhaltigere Unternehmensausrichtung fördern sollen.

ESG-Anteil in der Vorstandsvergütung

90 % 

Ja



10 % 

Nein

WIE WIRD DER ESG-ANTEIL IN DIE VORSTANDSVERGÜTUNG INTEGRIERT?

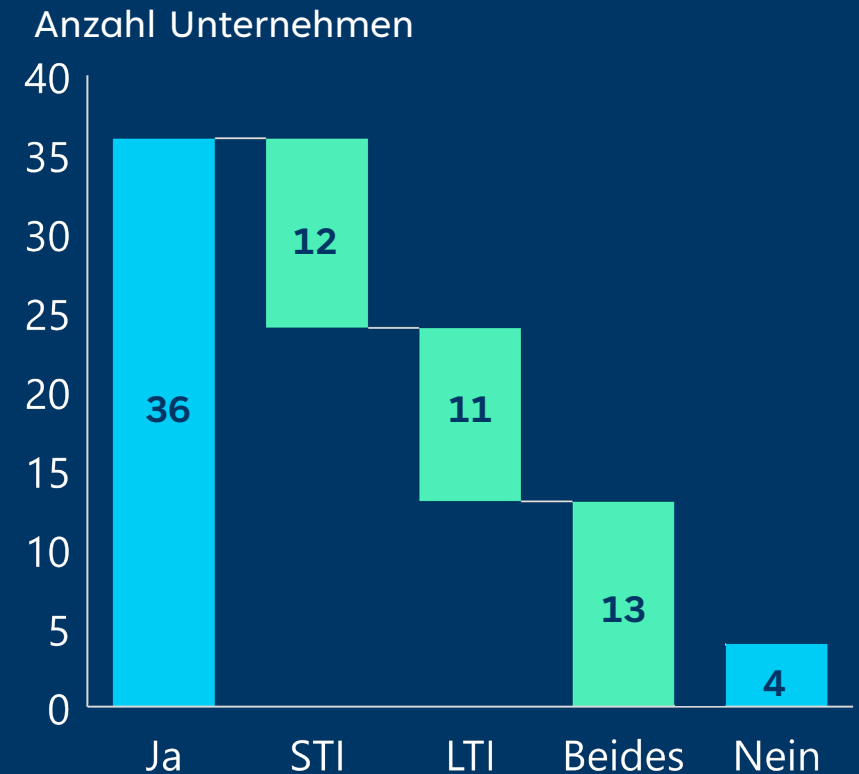


33 % der Unternehmen mit ESG-Anteil in der Vorstandsvergütung verankern Nachhaltigkeitsthemen nur in der **kurzfristigen variablen Vergütung (STI)**. **31 %** setzen ESG-Themen in der **langfristigen variablen Vergütung (LTI)** ein und **36 %** sowohl in **STI als auch LTI**.

Einschätzung Via Tomorrow

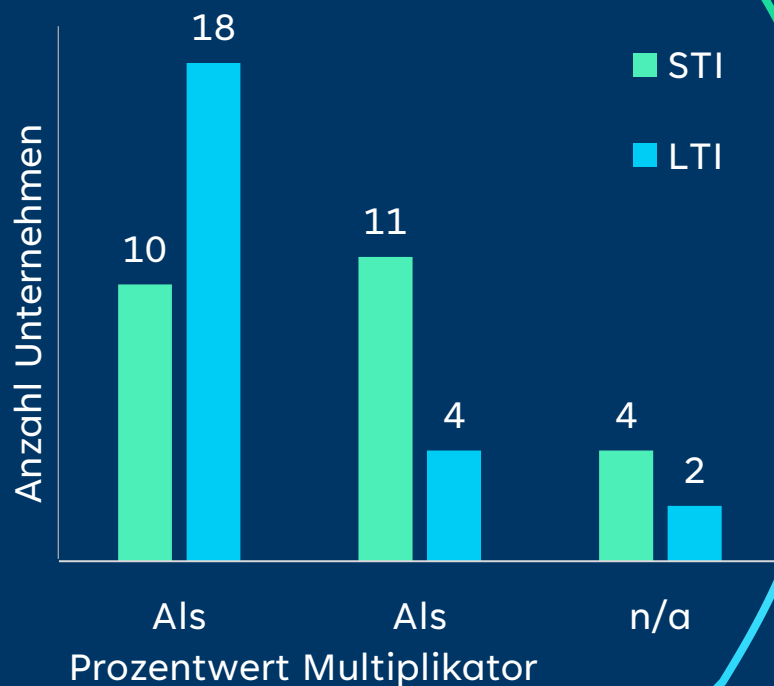
- Langfristige ESG-Ziele haben stärkeren Einfluss auf die Planung in Unternehmen.
- Goldstandard ist die Integration eines ESG-Anteils sowohl in STI als auch LTI.

ESG-Anteil in der Vorstandsvergütung



WIE WIRD DIE HÖHE DES ESG-ANTEILS AN DER GESAMTVERGÜTUNG BERECHNET?

Bestimmung der Höhe des ESG-Anteils an der Vorstandsvergütung:



Die Höhe des ESG-Anteils an der Gesamtvergütung kann in Prozent oder als Multiplikator gemeinsam mit anderen Faktoren (z.B. KPIs, M&A-Aktivitäten, Aktienkurs) angegeben werden. Bei der Integration von ESG-Anteilen in STI und LTI werden diese oft nicht einheitlich definiert. **Bei LTI** scheint die **Angabe als Prozentwert beliebter** zu sein, bei STI sind beide Varianten vertreten. Insgesamt gesehen geben mehr Unternehmen den ESG-Anteil **als Prozentwert an (57%)** als als **Multiplikator (31%)**.

Fallbeispiel

Die Covestro AG verankert ihren ESG-Anteil sowohl in LTI als auch in STI. Der ESG-Anteil beträgt in beiden Vergütungskomponenten je 25 % - was viel ist im DAX40-Vergleich.

Covestro

WIE TRANSPARENT IST DER EINFLUSS VON ESG-THEMEN AUF DIE GESAMTVERGÜTUNG?



Bei der Transparenz ist noch Luft nach oben. Insbesondere beim STI sind die ESG-Anteile an der Gesamtvergütung oft unklar. Während bei **LTI** der Anteil an der Gesamtvergütung noch bei **55 %** der Unternehmen identifizierbar ist, lässt sich dieser bei **STI** lediglich bei **17 %** identifizieren.

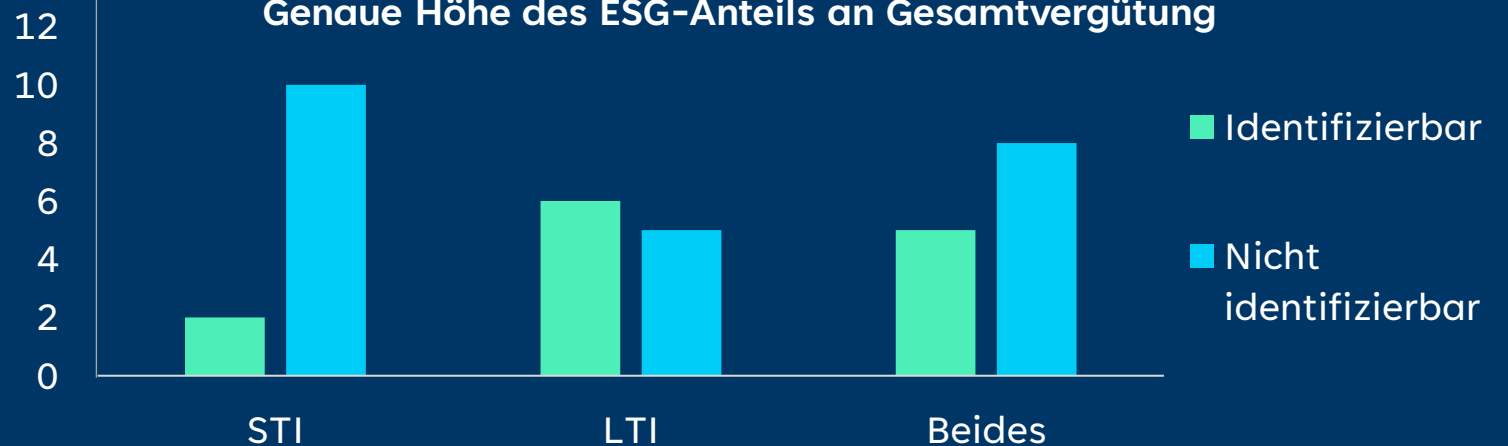
Einschätzung Via Tomorrow



Nur durch die Angabe des ESG-Anteils in Prozent an der Gesamtvergütung kann transparent nachvollzogen werden, welchen Stellenwert ESG-Faktoren für die Vorstandsvergütung genau haben.

Anzahl
Unternehmen

Genauere Höhe des ESG-Anteils an Gesamtvergütung



WIE KONKRET IST DIE FORMULIERUNG DER ESG-ZIELE IN DER VERGÜTUNG?



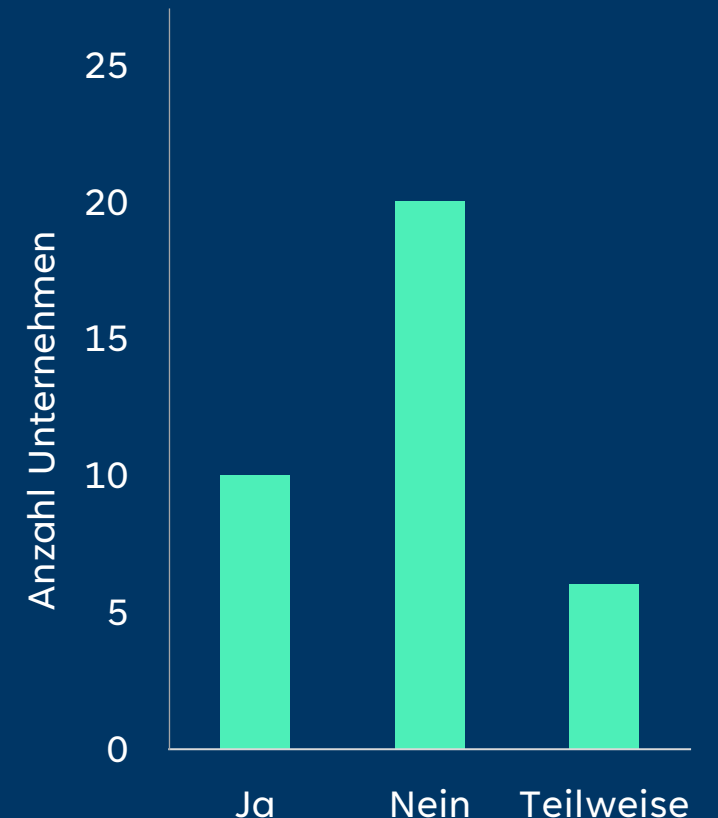
Bei 20 Unternehmen (55 %) werden für die genannten ESG-Ziele **keine konkreten quantitativen Zielsetzungen genannt** – ab wann die ESG-Komponent erfüllt ist, bleibt unklar. Bei den Unternehmen, die ihre Ziele sowohl in STI als auch in LTI verankert haben, haben alle nur bei einer der beiden Komponente konkrete Ziele genannt.

Einschätzung Via Tomorrow



Wer ESG-Anteile in seiner Vergütung verankert, sollte für diese auch nachweisbare, quantitative Zielwerte nennen.

Konkrete quantitative Ziele im ESG-Anteil



WELCHE SCHLAGWÖRTER KOMMEN HÄUFIG BEI DEN ESG-ZIELEN VOR?

Einschätzung Via Tomorrow

Zu ESG gehört mehr als der CO₂-Ausstoß. Andere Umweltthemen wie Wasserverbrauch oder Abfallmenge werden kaum genannt, obwohl auch sie für viele Unternehmen relevant sein dürften.



Die Inhalte der ESG-Ziele in der Vorstandsvergütung ähneln sich. Zu den **Top 3** zählen der **CO₂-Ausstoß**, **Diversität/Frauenanteil** und das **Mitarbeitenden-Engagement**. Bei STI ist Inklusion und Diversität auf Platz 1, bei LTI ist das häufigste Schlagwort CO₂.

Genannte Schlagwörter



Abfallmenge



Mitarbeiter:innenengagement



CO₂-Ausstoß



Wasserverbrauch



Kundenzufriedenheit

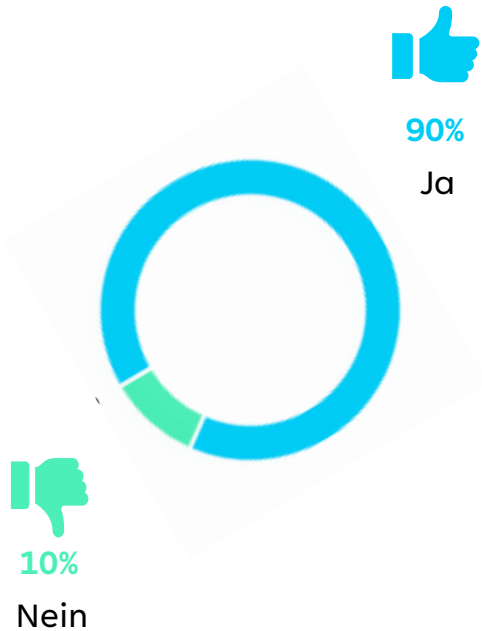


Unfallhäufigkeit



Diversität und Frauenanteil

ESG-Anteil in der Vorstandsvergütung



36 der 40 DAX-Konzerne integrieren ESG-Themen in ihre Vorstandsvergütung.

Die folgenden Informationen beziehen sich auf die **36 Unternehmen mit ESG-Anteil** in der Vergütung.

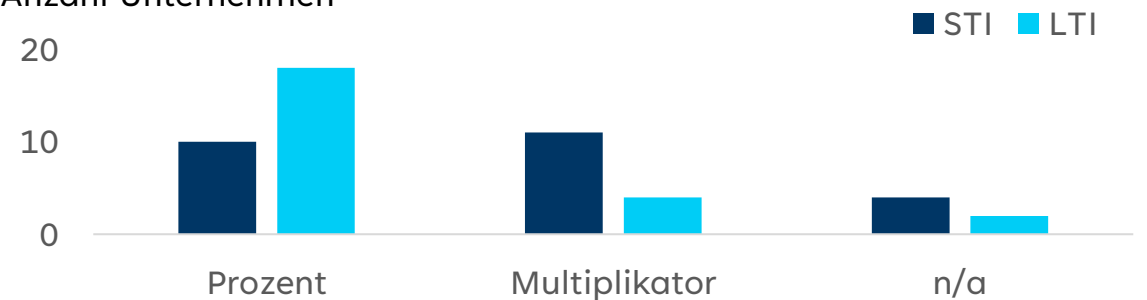
Vergütung von ESG-Themen durch:



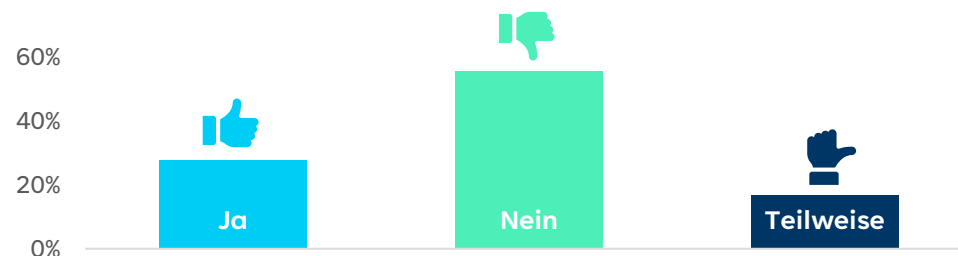
Transparenz bei der Höhe des ESG-Anteils

Der ESG-Anteil kann entweder als **Prozentwert** oder **Multiplikator** in der Gesamtvergütung angegeben werden.

Anzahl Unternehmen



Konkrete quantitative ESG-Ziele



Häufig genannte Schlagwörter:

- 1 Reduktion von CO2-Emissionen
- 2 Diversität, Frauenanteil
- 3 Mitarbeiter:innenengagement

METHODIK DER STUDIE



Untersuchungszeitraum

1. April bis 31 Juli 2023

(Stichtag der DAX-40-

Zugehörigkeit: 1. April 2023)



Methodik und Herangehensweise

Prüfung der Vergütungs- sowie Geschäftsberichte auf ihre Kernaussagen bezüglich der ESG-Anteile an der Vorstandsvergütung.

Folgende Untersuchungsfragen wurden gestellt:

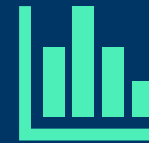
- Ist ein ESG-Anteil in der Vergütung enthalten?
- Wird der ESG-Anteil in STI, LTI oder in beidem verankert?
- Wird der ESG-Anteil in Prozent oder als Multiplikator angegeben?
- Wie viel Prozent macht ESG an der Gesamtvergütung aus?
- Welche ESG-Ziele werden genannt?
- Werden konkrete, messbare Ziele genannt?



Datenerhebung

Analyse der DAX-40-Unternehmen anhand eines Fragenkatalogs von sechs Themen.

Alle analysierten Dokumente beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2022.



Auswertung

Die Auswertung basierte auf einer qualitativen Inhaltsanalyse. Alle Antwortoptionen wurden codiert, um eine Vergleichbarkeit der Unternehmensangaben zu herzustellen. Die prozentuale Angabe auf S. 3 bezieht sich auf alle DAX40-Unternehmen; alle weiteren prozentualen Angaben auf die 36 Unternehmen, bei denen ein ESG-Anteil an der Vergütung festgestellt werden konnte. Um die Verständlichkeit sicherzustellen, wurden teilweise Ergebnisse auf ganze Prozentzahlen gerundet.



Disclaimer

Die Studienergebnisse beruhen auf Experteneinschätzungen der Berater:innen von Via Tomorrow. Sie wurden nach bestem Wissen und Gewissen vorgenommen – ohne Gewähr auf vollständige Korrektheit aller Angaben.

KONTAKTIEREN SIE UNS, UM EINEN ESG-ANTEIL IN DER VORSTANDSVERGÜTUNG TRANSPARENT ZU INTEGRIEREN



Carmen Meixner

carmen.meixner@viatomorrow.com

+49 (0) 178 5743 736



<https://www.linkedin.com/in/carmen-meixner>



Justus Fischer

justus.fischer@viatomorrow.com

+49 (0) 178 5743 719



<https://www.linkedin.com/in/justus-fischer>