

Altersversorgung der DAX-Vorstände: Risiko-Optimierung weiter ausgebaut

Willis-Towers-Watson-Studie „Vorstandsversorgung im DAX 2018“

- Aktueller Wert der erdienten Pensionszusagen moderat gestiegen
- Europaweiter Trend zu beitragsbasierten Pensionszusagen sorgt für höhere Transparenz und verbesserte Steuerung der Pensionsrisiken
- Neuer Corporate Governance Kodex beinhaltet neue Vorgaben für die Zukunft

Frankfurt am Main, 26. Juni 2019 – Der aktuelle Wert der Pensionszusagen für die Vorstandsvorsitzenden der DAX-Konzerne ist im Geschäftsjahr 2018 moderat gestiegen. Er beläuft sich für die Vorstandsvorsitzenden der 30 größten deutschen Unternehmen im Median auf 9,8 Mio. Euro (+3 Prozent). Dabei reicht die Bandbreite von null bis 42 Mio. Euro. Der Anstieg ist vor allem auf die in Teilen geänderte Zusammensetzung des DAX-Index sowie einige Wechsel in den Vorstandsetagen zurückzuführen. Der für die Bewertung der Pensionsverpflichtung zugrunde gelegte Rechnungszins stieg im Median lediglich auf 1,91 Prozent (Vorjahr: 1,90 Prozent). Der jährliche Unternehmensaufwand für die Pensionszusage des Vorstandsvorsitzenden betrug im Median 810.000 Euro (-4 Prozent). Die betriebliche Altersversorgung ist mit einem Anteil von etwa 15-18 Prozent ein wesentlicher Bestandteil des Gesamtvergütungspakets der Vorstände. Zu diesem Ergebnis kommt die Studie „Vorstandsversorgung im DAX 2018“ der Unternehmensberatung Willis Towers Watson. Sie basiert auf den Angaben in den Geschäftsberichten der 30 DAX-Unternehmen.

Wechsel auf den Vorstandsetagen verändern das Bild vom Gesamtmarkt

„Die große Bandbreite der ausgewiesenen Werte für Vorstandspensionen im DAX zeigt, dass die Unternehmen bei der Altersversorgung unterschiedliche Akzente setzen – wie bei der Vergütung auch“, sagt Dr. Heinke Conrads, Leiterin Retirement Deutschland und Österreich bei Willis Towers Watson. Ihrer Einschätzung nach bewegt sich die Entwicklung in einem erwartbaren Rahmen: „Grundsätzlich ist zu erwarten, dass der Wert der Pensionszusagen jedes Jahr steigt, weil die jeweilige Person mit jedem Dienstjahr plangemäß weitere Pensionsansprüche erdient. Weiterhin entlastet ein steigender Rechnungszins die Bilanzen. Dieser Effekt zeigt sich aber bei dem aktuell sehr geringen Zinsanstieg weniger deutlich.“

**Presse-
information**

Aufsichtsräte überwachen Angemessenheit der Pensionszusagen

Nicht nur die Vergütungen der DAX-Vorstände, auch ihre Altersversorgungsansprüche unterscheiden sich von Unternehmen zu Unternehmen deutlich. „Die zugesagte Altersversorgung ist meist mit der Vergütung verknüpft – und diese richtet sich nach Größe, Branche und Geschäftserfolg des jeweiligen Unternehmens“, berichtet Florian Frank, Leiter Talents & Rewards bei Willis Towers Watson. „Dabei achtet der jeweilige Aufsichtsrat gemäß Corporate Governance Kodex sorgsam darauf, dass sich die Pensionsansprüche, wie auch die gesamte Vergütung, in einem angemessenen Rahmen bewegen“, führt Frank aus.

Altersversorgung unerlässlich

Was viele nicht wissen: Die Tätigkeit als Vorstandsmitglied wird in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht zwingend berücksichtigt. Das heißt, für diese Dienstzeit erwerben Vorstandsmitglieder häufig keine gesetzlichen Rentenansprüche. „Daher ist eine separate Altersversorgung unerlässlich. Die betriebliche Altersversorgung – welche die meisten Großunternehmen ohnehin für ihre Mitarbeiter anbieten – stellt hierfür geeignete Möglichkeiten bereit“, sagt Conrads. Bei der Bereitstellung von adäquaten Vorsorgemöglichkeiten setzen die Unternehmen im besten Sinne auf eine Begrenzung der damit verbundenen Risiken. Deshalb sagen viele Unternehmen inzwischen nur einen jährlichen Altersvorsorgebeitrag anstelle einer vorab definierten Rentenleistung zu. Bei der Verzinsung dieser Beiträge werden entweder kapitalmarktabhängige Modelle – z. B. Verzinsung gemäß Versicherungstarif oder einer Fondsanlage – verwendet oder eine begrenzte Fixverzinsung (z. B. 2,75 Prozent p. a.) zugesagt. Insgesamt geht Trend in der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland zur Gewährung lediglich einer Beitragsgarantie zuzüglich etwaiger nicht garantierter Überschüsse.

Europaweiter Trend zur Risikobegrenzung

Damit reihen sich die Vorstands-Pensionszusagen in Deutschland in ein europaweites Gesamtbild ein. So setzen auch unsere europäischen Nachbarn auf Pensionspläne, die immer häufiger nicht eine feste Leistung, sondern nur jährliche Altersvorsorgebeiträge beinhalten. Beispielsweise erhalten Vorstandsvorsitzende in Frankreich üblicherweise jährliche Altersvorsorgebeiträge in Höhe von 15-20 Prozent des Gesamtgehalts, während in Spanien meist jährliche Altersvorsorgebeiträge in Höhe von 15-25 Prozent des Grundgehalts gewährt werden.

„Beitragsbasierte Pensionszusagen stellen den monetären Wert der Jahr für Jahr erarbeiteten Pensionsansprüche in den Vordergrund. So wird auch der

**Presse-
information**

Wert für den jeweiligen Mitarbeiter stärker transparent. Zudem unterstreichen solche Pensionszusagen, dass die Altersversorgung ein integraler Bestandteil der Vergütung ist“, betont Willis-Towers-Watson-Expertin Conrads. „Für Unternehmen haben beitragsbasierte Pensionszusagen den Vorteil, dass sie eine gute Steuerung der für Pensionszusagen typischen Risiken erlauben“, so Conrads.

Neuer Corporate Governance Kodex – neue Vorgaben für Pensionszusagen

Knappe Formulierungen in der Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 9. Mai 2019 lenken den Fokus von den betrieblichen Pensionszusagen für Vorstände weg. „Dies wirft jedoch einige Fragen auf“, berichtet Frank von Willis Towers Watson. „Vor allem auf folgende Punkte sprechen Unternehmen uns aktuell an: Nach welchen Vorgaben sind die bestehenden Pensionszusagen in Zukunft offenzulegen? Und wie soll die – sinnvolle und notwendige – Pensionszusage zukünftig in den Vergütungsmix integriert werden?“ Tatsächlich ist kein Rückgang in der Verbreitung von Pensionszusagen für Vorstände zu verzeichnen. „Zudem können bestehende Versorgungszusagen auch nicht von jetzt auf gleich beendet werden, weil nicht ohne Weiteres in bestehende Verträge eingegriffen werden kann“, ergänzt Frank. Der Vergütungsexperte weist jedoch darauf hin, dass Änderungen bei der Neubestellung von Vorstandsmitgliedern, also vor dem Abschluss von neuen Verträgen, jederzeit möglich sind – eine Option, die Unternehmen im Sinne einer weiteren Risikooptimierung durchaus nutzen. Altersvorsorge-Expertin Conrads regt dazu an: „Hier könnten sie beispielsweise alternativ zur lebenslangen Rente eine Einmal- oder Ratenzahlung anbieten oder über den weiteren Ausbau von Entgeltumwandlungsangeboten unter finanzieller Beteiligung des Vorstands nachdenken.“

Presse- information

Hintergrundinformationen zur Studie

Die Studie „Vorstandsversorgung im DAX 2018“ basiert auf den Geschäftsberichten der DAX-Unternehmen, einschließlich der Anhangsangaben zu den Pensionsverpflichtungen sowie weiteren öffentlich zugänglichen Daten. Bei der Ermittlung der Median-Werte wurden nur die Unternehmen berücksichtigt, deren Vorstandsvorsitzender im Geschäftsjahr 2018 ganzjährig im Amt war, um Verzerrungen zu vermeiden.

Glossar

Pensionsverpflichtungen: Die Pensionsverpflichtungen umfassen den Wert der Leistungen, insbesondere Rentenzahlungen, die Unternehmen an ihre aktuellen und künftigen Betriebsrentner zu leisten haben. In den Bilanzen werden die künftigen Zahlungen mit dem Wert erfasst, den das Unternehmen heute zahlen müsste (Barwert), wenn es die Verpflichtung sofort vollständig ausfinanzieren wollte.

Der heutige Gegenwart der Verpflichtung (Barwert) wächst zum einen durch den Zuwachs aufgrund weiterer Dienstjahre und zum anderen durch Zins und Zinseszins bis zum Auszahlungsdatum auf die Höhe des versprochenen Auszahlungswerts an. Dabei orientiert sich der Zinssatz an der Umlaufrendite von Anleihen guter Bonität (Rechnungszins).

Ändert sich diese Umlaufrendite, ändert sich auch der für die Berechnung des Barwerts zugrunde zu legende Zinssatz. In der Folge ändert sich auch der in der Bilanz anzusetzende heutige Gegenwart der Pensionsverpflichtungen – er steigt, wenn der Rechnungszins sinkt bzw. er sinkt, wenn der Rechnungszins steigt.

Der Betrag der für die Zukunft zugesagten Rentenzahlung ändert sich dadurch nicht.

Rechenbeispiel: Ein Unternehmen sagt einem heute 55-jährigen Mitarbeiter zu, ihm bei Rentenbeginn mit 65 Jahren einmalig einen festen Kapitalbetrag in Höhe von 10.000 Euro auszuzahlen. Bei einem Rechnungszins von 3,5 Prozent müsste es heute hierfür (unter der Annahme, dass die Leistung mit Sicherheit nach zehn Jahren abgerufen wird) eine Zahlungsverpflichtung in Höhe von 7.089 Euro in seiner Bilanz ansetzen. Beträgt der Rechnungszins hingegen nur niedrigere 2 Prozent, müsste es einen deutlich höheren Verpflichtungsumfang (8.203 Euro) – immerhin 16 Prozent mehr – angeben. Trotz der unterschiedlichen Verpflichtungsangaben in der Bilanz lautet das künftige Zahlungsversprechen weiterhin auf 10.000 Euro.

Zusätzlich fließen – je nachdem, ob das Unternehmen beispielsweise ein Wahlrecht zugunsten einer lebenslangen Rente im Ruhestand versprochen hat – weitere Faktoren, wie etwa die statistische Lebenserwartung, in die Berechnung ein.

Presse- information

Jährlicher Unternehmensaufwand: Der Barwert des je Dienstjahr hinzukommenden Leistungszuwachses aus der Pensionszusage ist der sog. Dienstzeitaufwand ((Current) Service Cost, SCO) der Periode.

Pensionsspezifische Vermögenswerte / Planvermögen: Als so genanntes Planvermögen gelten die Vermögenswerte, die explizit für die Zahlung der Pensionsverpflichtungen reserviert und insolvenzgeschützt vom Vermögen des Unternehmens getrennt sind (Anforderungen nach dem Rechnungslegungsstandard IAS 19). Vermögenswerte, die allein durch die Bildung von Pensionsrückstellungen im Unternehmen gebunden werden, zählen nach diesen strengen Vorschriften nicht als Planvermögen.

Ausfinanzierungsgrad (Deckungsgrad): Der Ausfinanzierungsgrad ist der Quotient aus Planvermögen und Pensionsverpflichtungen. Verändern sich diese Werte in gegenläufiger Richtung, beeinflusst dies den Ausfinanzierungsgrad. In der Langzeitbetrachtung zeigt sich, dass der Ausfinanzierungsgrad im Jahresvergleich meist geringfügig schwankt. Jedoch haben Unternehmen in der vergangenen Dekade die speziell für die Zahlung künftiger Betriebsrenten reservierten Vermögenswerte stetig ausgebaut – ein Trend, der nach Einschätzung von Willis Towers Watson weiter anhalten wird.

Über Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) gehört zu den weltweit führenden Unternehmen in den Bereichen Advisory, Broking und Solutions. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, aus Risiken nachhaltiges Wachstum zu generieren. Unsere Wurzeln reichen bis in das Jahr 1828 zurück – heute ist Willis Towers Watson mit rund 45.000 Mitarbeitern in mehr als 140 Ländern aktiv. Wir gestalten und liefern Lösungen, die Risiken beherrschbar machen, Investitionen in die Mitarbeiter optimieren, Talente fördern und die Kapitalkraft steigern. So schützen und stärken wir Unternehmen und Mitarbeiter. Unsere einzigartige Perspektive bietet uns einen Blick auf die erfolgskritische Verbindung personalwirtschaftlicher Chancen, finanzwirtschaftlicher Möglichkeiten und innovativem Wissen – die dynamische Formel, um die Unternehmensperformance zu steigern.

Weitere Informationen unter
<https://www.willistowerswatson.com/de-DE>

PRESSEKONTAKT

Ulrike Lerchner-Arnold, Willis Towers Watson
Tel. (0611) 794-218, E-Mail: ulrike.lerchner-arnold@willistowerswatson.com

Andrea Plücke, consense communications
Tel. (089) 230026-37, E-Mail: apl@consense-communications.de