

Vergütung von Investor Relations- Mitarbeitern

Die IR-Funktion ist in Deutschland angekommen

28. März 2006

Ausgangslage

- Der DIRK – Deutscher Investor Relations Verband e.V. hat zusammen mit Towers Perrin eine Vergütungsumfrage im Bereich Investor Relations durchgeführt.
- Mit dieser Umfrage sollten das Thema der Vergütung in der Öffentlichkeit besetzt und Antworten auf die Frage nach der Höhe der Vergütung in der IR-Branche auf verschiedenen Ebenen sowie des variablen Anteils gefunden werden.
- Im Rahmen der Umfrage wurden von Towers Perrin gemeinsam mit dem DIRK alle DIRK-Mitglieder angesprochen und die Daten wurden von Towers Perrin erhoben und ausgewertet.
- Im Zeitraum von November 2005 bis Februar 2006 wurden von 48 Unternehmen insgesamt 126 Mitarbeiterdatensätze gesammelt und ausgewertet.
- Im Folgenden findet sich eine Zusammenfassung der Ergebnisse.

IR-Funktionen

Funktion IR1 – „Junior Spezialist“

- Ist in der Regel Hochschulabsolvent oder hat eine vergleichbare Ausbildung
- Arbeitet sich in das Aufgabengebiet ein
- Leistet Beiträge für alle Projekte, konzipiert aber noch nicht eigenständig
- Ist auf Anweisungen und Führung durch andere angewiesen

Funktion IR2 – „Spezialist“

- Ist erfahren, zeigt Kompetenz im eigenen Bereich
- Arbeitet in der Regel mit einem mittleren Maß an Führung in seinem eigenen Fachgebiet

Funktion IR3 – „Senior Spezialist“

- Erfahren, absolut kompetent im eigenen Bereich
- Erfüllt seine Aufgabe selbstständig oder unter minimaler Führung
- Gibt Fachwissen an andere weiter; gewährt anderen Unterstützung und Anleitung
- Koordiniert ggf. Aktivitäten anderer/des Teams und organisiert Projekte
- Kann für kleine Abteilungen Stellvertreterfunktion übernehmen

Funktion IR4 – „Manager“

- Hat die Leitung von Investor-Relations-Mitarbeitern der Stufen 1 bis 3 inne
- Kann seine Ziele im Allgemeinen nur durch die Leistung seines Teams erreichen
- Ist für die Mitarbeiterführung, einschließlich der Leistungsbewertung, Gehaltsbestimmung sowie der Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen verantwortlich

Funktion IR5 – „Senior Manager“

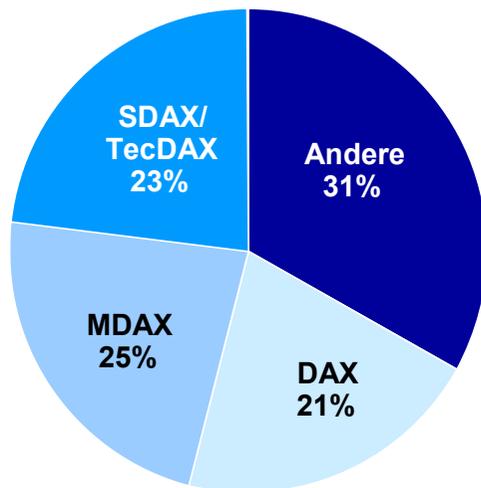
- Hat die Leitung von Mitarbeitern der Stufen 1 bis 4 innerhalb und außerhalb des Bereiches Investor Relations inne
- Leitet bereichsübergreifende Arbeitsgruppen
- Kann seine Ziele im Allgemeinen nur durch die Leistung seines Teams erreichen
- Ist für die Mitarbeiterführung, einschließlich der Leistungsbewertung, Gehaltsbestimmung sowie der Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen verantwortlich

Analysierte Vergütungselemente

- Im Rahmen des Vergütungsvergleichs erfolgte eine Analyse folgender Elemente:
 - **Grundvergütung** – umfasst alle festen, vertraglich vereinbarten Bezüge eines Jahres einschließlich fester Tantiemen.
 - **Zielbonus** – entspricht dem kurzfristigen, variablen Vergütungselement und ist in der Regel vom Geschäftserfolg und/oder persönlichen Zielen abhängig.
 - **Ausbezahlter Bonus** – in Abhängigkeit von der Erreichung der persönlichen Ziele oder in Abhängigkeit vom Geschäftserfolg ausbezahlter Bonus.
 - In der **Zielgesamtbarvergütung** sind Grundgehalt und Zielbonus enthalten.
 - In der **Gesamtbarvergütung** sind Grundgehalt und ausbezahlter Bonus enthalten.

Beschreibung der Teilnehmer

Unternehmen pro Börsensegment



Umsatz der Teilnehmer
nach Börsensegment (in Mio. €)

	DAX	MDAX	SDAX/TecDAX	Andere
1. Quartil	23.000	1.200	90	20
Median	56.000	2.000	300	200
3. Quartil	70.000	6.500	700	900

Mitarbeiterzahl
der Teilnehmer nach Börsensegment

	DAX	MDAX	SDAX/TecDAX	Andere
1. Quartil	70.000	1.300	600	200
Median	113.000	5.100	1.500	700
3. Quartil	173.000	12.100	5.000	3.000

Marktkapitalisierung der Teilnehmer
nach Börsensegment (in Mio. €)

	DAX	MDAX	SDAX/TecDAX	Andere
1. Quartil	13.000	1.500	200	--
Median	24.000	2.600	400	--
3. Quartil	43.000	3.100	600	--

Allgemeine Erkenntnisse

- Die untersuchten Unternehmen unterscheiden sich deutlich in der Anzahl der Mitarbeiter, die in der Abteilung Investor Relations tätig sind. DAX-Unternehmen haben im Durchschnitt 6 Mitarbeiter, Unternehmen im MDAX 2 Mitarbeiter und Unternehmen im SDAX/TecDAX 1 Mitarbeiter für die IR-Tätigkeit zur Verfügung.
- Etwa zwei Drittel der Mitarbeiter sind mindestens zu 80 % für Investor-Relations-Tätigkeiten verantwortlich.
- Eine Auswertung der Budgetverantwortung der IR-Abteilung zeigt, dass diese in der Regel zwischen 500.000 und 2 Mio. Euro liegt. In einzelnen Fällen geht sie deutlich darüber hinaus, zum Teil bis auf fast 10 Mio. Euro.

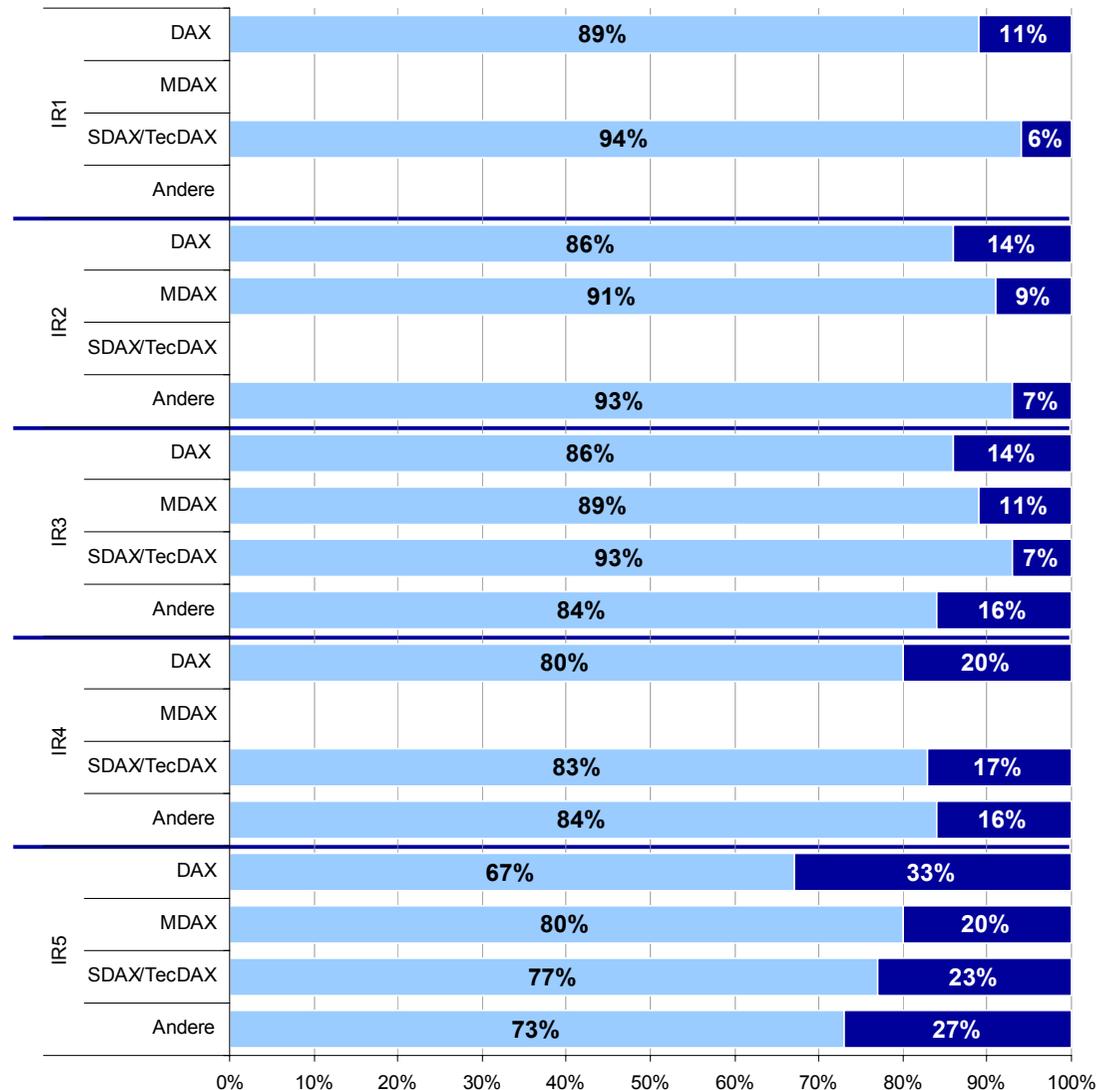
Zusammenfassung

- Es lassen sich Unterschiede in der Vergütung nach Zugehörigkeit zu den Segmenten erkennen – sowohl in der Höhe als auch in der Struktur (Zusammensetzung der fixen und variablen Anteile). IR-Funktionen im DAX verdienen deutlich mehr als in den anderen Indizes.
- Der Unterschied wird auf den höheren Karrierestufen deutlicher: Ist die Vergütung bei den unteren Funktionen noch annähernd vergleichbar, ergeben sich auf den höheren Karrierestufen erhebliche Unterschiede zwischen den Börsensegmenten.
- DAX-Unternehmen haben in der Regel einen größeren variablen Anteil. Hier kann man auf eine höhere Performance-Orientierung schließen. Der Anteil der variablen Vergütung steigt auch hier mit den Karrierestufen und ist somit bei der Funktion IR5 am höchsten.
- Ein Vergleich der Vergütungshöhe von Investor-Relations-Funktionen mit anderen Funktionen (z. B. Marketing, Personal, Finanzen, Recht) auf den gleichen Karrierestufen ergibt keinen wesentlichen Unterschied.
- Ein Blick über die Grenzen Deutschlands zeigt, dass die Top-IR-Funktionen in Großbritannien eine um ca. ein Viertel höhere und in Frankreich eine um ca. ein Fünftel geringere Zielbarvergütung erhalten. Deutschland ist im Vergleich zu den beiden anderen genannten Ländern Spitzenreiter bei der Höhe der variablen Vergütung.

Vergütungsstruktur

- Nicht nur die absolute Vergütung, sondern auch der Bonusanteil steigt mit der Unternehmensgröße.
- Für die Leiter (IR5-Funktionen) in DAX-Unternehmen liegt der Anteil der variablen Vergütung bei einem Drittel der Zielgesamtbarvergütung. Dies deutet auf eine hohe Performance-Orientierung bei den DAX-Unternehmen hin.
- Bei den MDAX-Unternehmen liegt der variable Anteil bei einem Fünftel.

■ Fix
■ Variabel

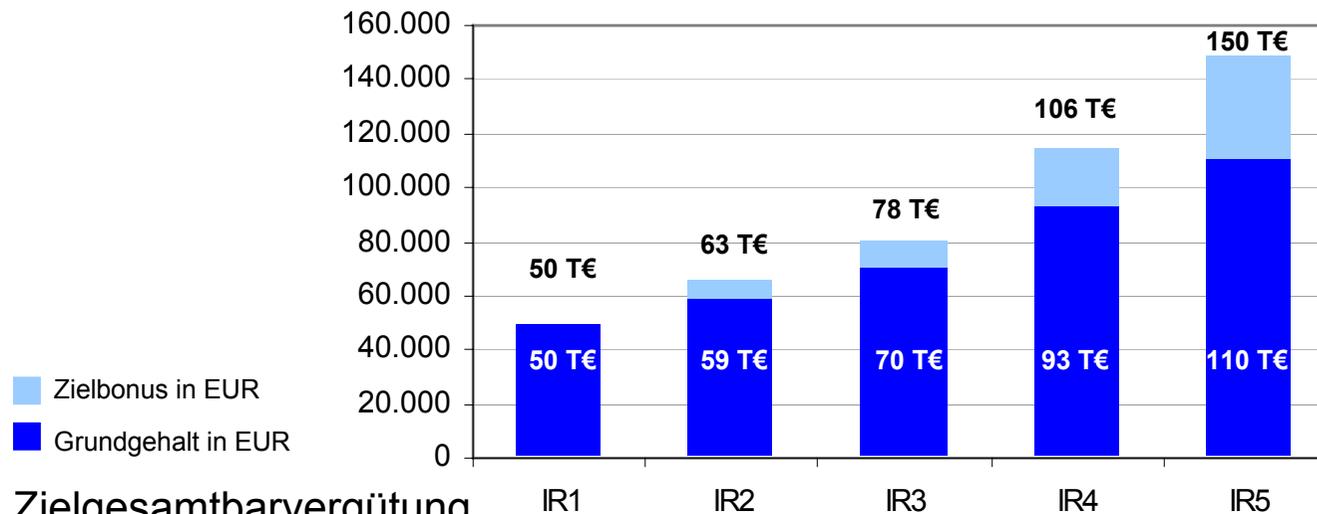


Vergütungsstruktur – variabler Anteil

- Der Großteil der Unternehmen verwendet additive Systeme. Dabei setzt sich der Bonus aus mehreren Komponenten zusammen, die unabhängig voneinander zur Auszahlung kommen.
- *Line of Sight* (Aufzeigen der Verknüpfung der individuellen Leistung mit dem Unternehmenserfolg) wird meist durch eine Performance-Messung auf verschiedenen Ebenen gewährleistet.
- Es wird eine Vielzahl unterschiedlicher Bemessungsgrundlagen verwendet, bevorzugt werden vor allem gewinn- oder ergebnisabhängige Bemessungsgrundlagen.
- Individuelle Leistung wird in der Mehrheit der Pläne berücksichtigt.
- Der variable Anteil ist im Wesentlichen von der organisatorischen Einbindung abhängig. Der individuelle Anteil nimmt mit steigender Karrierestufe ab und der Unternehmenserfolg bekommt einen höheren Einfluss.

Die Vergütung im Überblick

- Im Folgenden werden das Grundgehalt und der Zielbonus im Median über alle teilnehmenden Unternehmen für jede Funktion dargestellt.
- Neben einer stetigen Progression fällt auf, dass der Sprung zwischen IR3 und IR4 sehr hoch ist. Dies liegt daran, dass auch der Verantwortungsbereich zwischen diesen beiden Funktionen stark zunehmen kann. Zum einen ist für die Funktion IR4 eine Mitarbeiterverantwortung möglich, zum anderen übernimmt IR4 im Regelfall die Vertretung für die Funktion IR5.



■ Zielgesamtbarvergütung

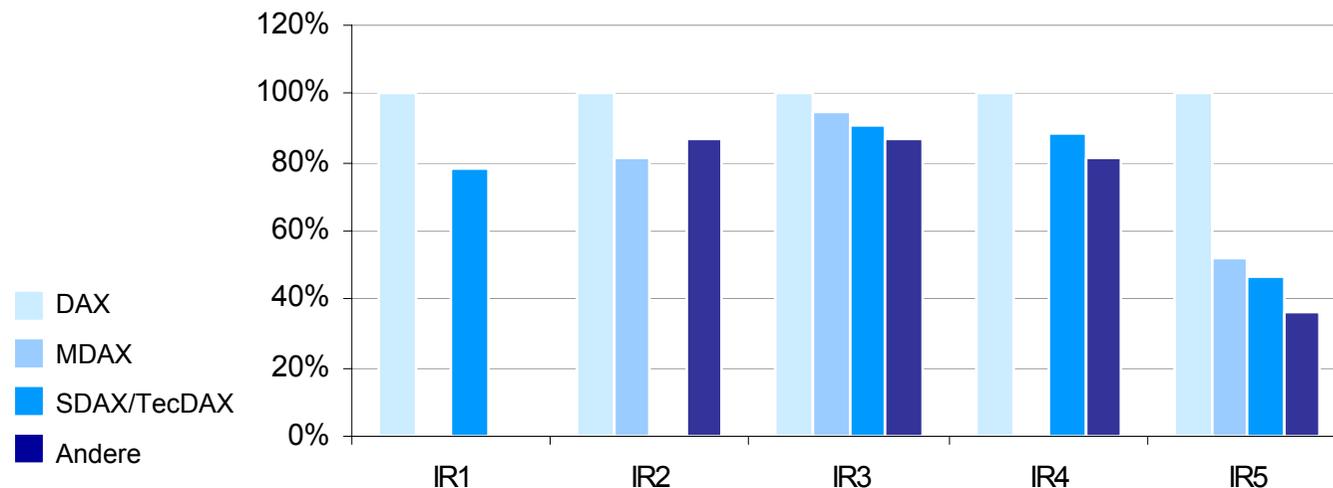
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5
1. Quartil	42.000 €	53.000 €	69.000 €	93.000 €	114.000 €
Median	50.000 €	63.000 €	78.000 €	106.000 €	150.000 €
3. Quartil	60.000 €	74.000 €	90.000 €	120.000 €	208.000 €

Grundgehalt und Zielbonus im Überblick

- Die Spreizung der Vergütung zwischen Minimum und Maximum pro Funktion steigt mit dem Karrierelevel. Bei der Funktion IR5 ist der höchste Vergütungswert mehr als dreimal so hoch wie der geringste. Bei IR1 liegt der Unterschied lediglich beim Doppelten.
- Diese hohe Spreizung in den Top-Funktionen ist konsistent mit Auswertungen für andere Funktionen. Hier ist die Unternehmensgröße ein entscheidendes Kriterium für die Vergütungshöhe.

Die Zielgesamtbarvergütung steigt mit der Unternehmensgröße

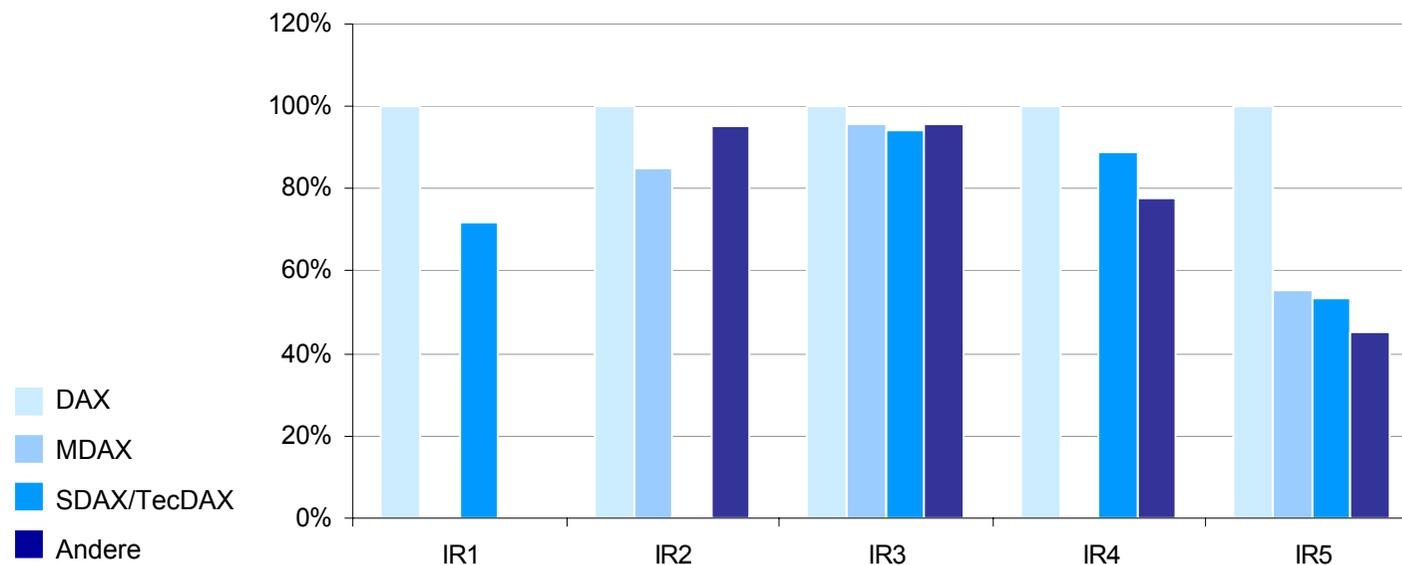
- Die Abbildung zeigt einen Vergleich der Zielgesamtbarvergütung (Grundgehalt und Zielbonus) nach Index (bei einer Gleichsetzung der Zielgesamtbarvergütung der DAX-Unternehmen mit 100 %).
- Die Analyse der Zielgesamtbarvergütung der verschiedenen Segmente im Vergleich zum DAX zeigt eine signifikante Differenzierung zwischen den Segmenten. Dies wird insbesondere auf den höheren Karrierestufen sehr deutlich. Während bei der Funktion IR3 alle Segmente ähnlich vergütet, ist bei der Funktion IR5 die Vergütung bei den DAX-Unternehmen doppelt so hoch wie in den anderen Segmenten.



- Dieser Unterschied lässt sich insbesondere durch die Unternehmensgröße und den damit verbundenen höheren Verantwortungsgrad erklären.

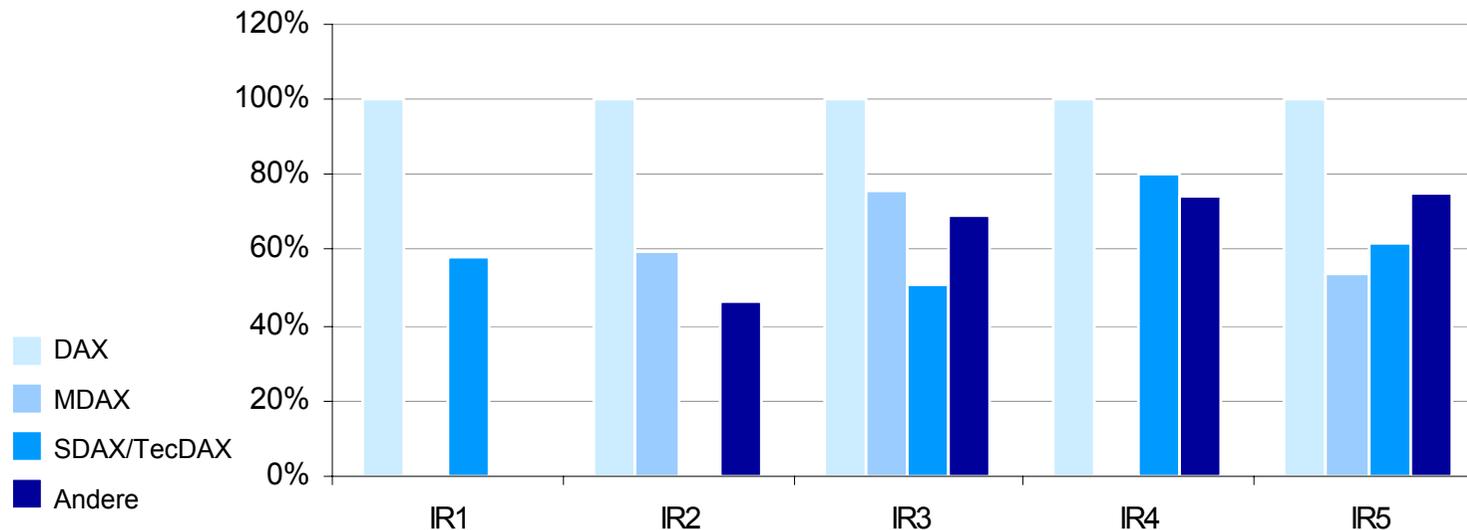
Grundvergütung im DAX deutlich über anderen Segmenten

- Ein ähnliches Bild zeigt der Vergleich des Grundgehalts nach Segment (bei einer Gleichsetzung des Grundgehalts der DAX-Unternehmen mit 100 %).
- Auch hier nimmt die Differenz zwischen den Segmenten mit höherer Karrierestufe deutlich zu. Während auf den Einstiegsstufen (IR1 und IR2) bis hin zum Spezialisten (IR3) der Unterschied geringer ist, wird die Differenz zu DAX-Unternehmen auf den höheren Karrierestufen (IR4 und IR5) immer größer.



Zielboni steigen nicht eindeutig mit der Unternehmensgröße

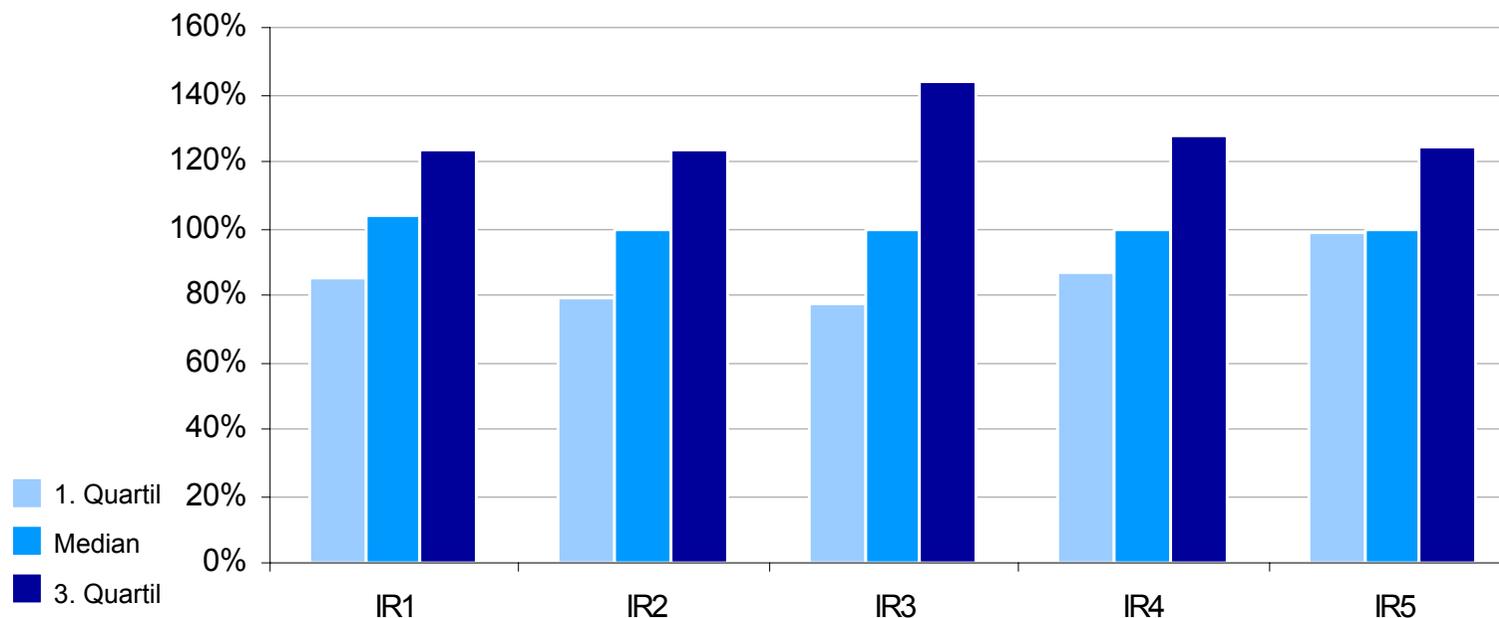
- Beim Zielbonus im Vergleich nach Index (bei einer Gleichsetzung des Zielbonus der DAX-Unternehmen mit 100 %) ist eine ähnliche Tendenz zu finden, jedoch nicht so deutlich.
- Es zeigt sich eine größere Performance-Orientierung bei den DAX-Unternehmen, die sich in einer höheren variablen Vergütung ausdrückt. Diese Performance-Orientierung nimmt deutlich mit der Karrierestufe zu.



- In der Regel sind auf dem oberen Level (IR5) alle Mitarbeiter bonusberechtigt, auf der mittleren Ebene (IR3 und IR4) zwischen 70 % und 80 % und auf der Einstiegsstufe (IR1 und IR2) etwa die Hälfte aller Mitarbeiter.

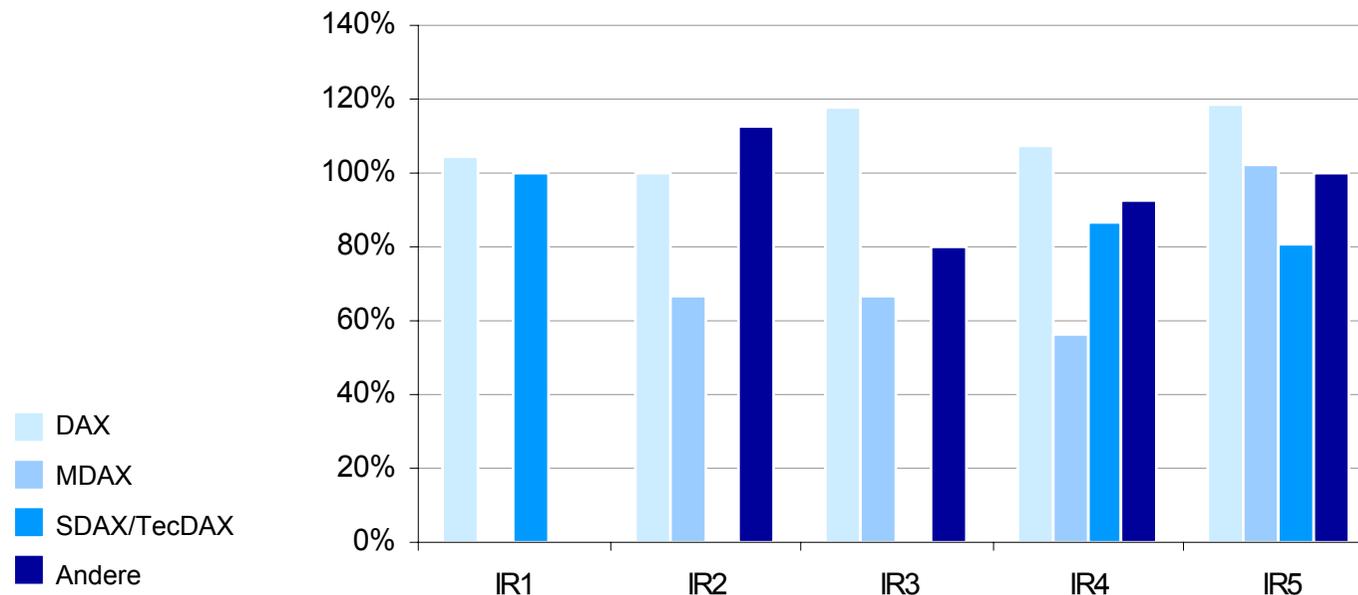
Ausbezahlter Bonus im Überblick

- Die Abbildung zeigt den ausbezahlten Bonus in Prozent vom Zielbonus.
- In der Regel werden zwischen 75 % und 125 % des Zielbonus ausbezahlt. Allerdings liegt das Minimum in der vorliegenden Untersuchung bei 10 % und das Maximum bei über 200 %. Dies würde z. B. bei einem Zielbonus von 50.000 Euro eine Auszahlung von 5.000 Euro bzw. 100.000 Euro bedeuten.
- Bei den IR5-Funktionen wird in der Regel näher am Zielbonus ausbezahlt. Grund hierfür könnte sein, dass bei diesen Funktionen der Bonus eher an das Unternehmensziel geknüpft ist.



Ausbezahlter Bonus nach Börsensegment

- Bei einem Vergleich des ausbezahlten Bonus in Prozent vom Zielbonus zeigt sich, dass DAX-Unternehmen über fast alle Funktionen hinweg eine höhere Auszahlung vornehmen.



- 50 % der Mitarbeiter erhalten eine Bonusauszahlung zwischen 80 % und 120 %. Weniger als 1 % der Mitarbeiter bekommen eine Bonusauszahlung von weniger als 50 % oder mehr als 150 %.

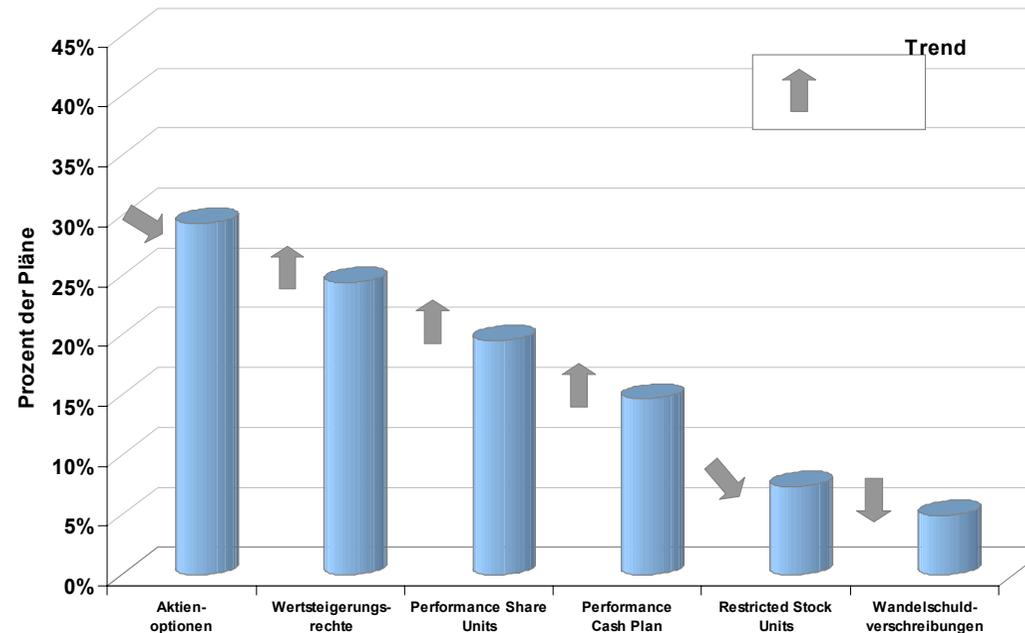
Firmenwagen

- Eine Auswertung der Firmenwagenberechtigung und des Neuwagenpreises ergab keine indexspezifischen Unterschiede. Die Firmenwagenberechtigung und der Neuwagenpreis sind in der Regel an Hierarchielevel gebunden. Somit unterscheiden sich die Ergebnisse dieser Studie nicht von den Ergebnissen des Gesamtmarktes.
- Firmenwagen sind nach wie vor eine der üblichsten Nebenleistungen in Deutschland. Sie werden entweder als Statusfahrzeuge (Berechtigung durch Position) oder Funktionsfahrzeuge (Berechtigung durch Tätigkeit) gewährt.
- Zur Entlastung und Reduzierung der Kosten wird die Administration des Fuhrparks meistens durch Full Service Leasing ausgelagert.
- Einsteiger oder Nichtberechtigte können oftmals Firmenwagen durch Gehaltsumwandlung nutzen.
- In der Regel erhalten fast alle Mitarbeiter auf der Stufe IR5 einen Firmenwagen. Die Berechtigung auf den Einstiegsleveln (IR1 und IR2) ist generell gering.

Funktion	Firmenwagenberechtigung	Brutto-Neuwagenpreis
IR5	95 %	37.000 €
IR4	85 %	34.000 €
IR3	50 %	30.000 €
IR2	15 %	28.000 €
IR1	< 10 %	28.000 €

Exkurs – Aktuelle Trends – Long-Term Incentives

- Die folgende Grafik zeigt die derzeit von den DAX-Unternehmen verwendeten Plantypen sowie die derzeitige Entwicklung*.
- Dabei zeichnet sich der Trend weg von Aktienoptionen (nur noch knapp 30 %) und hin zu Wertsteigerungsrechten (24 %), Performance Share Units (20 %) und Performance-Cash-Plänen (15 %) ab:



- In anderen Segmenten zeichnet sich der gleiche Trend ab – allerdings haben dort bisher weniger Unternehmen von Aktienoptionen auf andere Plantypen umgestellt.

* Quelle: Towers Perrin LTI-Datenbank 2005.

Kontakt

Thomas Müller

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Towers Perrin
Eschersheimer Landstraße 50
60322 Frankfurt

Tel.: +49 (0)69.1505 5118

E-Mail: thomas.mueller@towersperrin.com

Kay Bommer

Geschäftsführer
DIRK – Deutscher Investor Relations Verband e.V.
Baumwall 7
20459 Hamburg

Tel. +49 (0)40.4136 3960

E-Mail: info@dirk.org