

Vergütung von Mitarbeitern und Führungskräften im Bereich Investor Relations

Stephanie Schmelter, Anna Wiestler

31. Oktober 2008

*© Copyright Towers, Perrin, Forster & Crosby, Inc.
Eschersheimer Landstraße 50, 60322 Frankfurt/Main, Tel.: +49 69 15 05-50
Dieses Dokument ist nur für den direkten Empfänger bestimmt und ohne
weitere Erläuterung durch einen unserer Berater nur bedingt aussagefähig!
This document is intended solely for the recipient and is incomplete without
the accompanying explanation by one of our consultants!*

Inhalt

- Ausgangslage
- Zusammenfassung und allgemeine Erkenntnisse
- Investor Relations Funktionen
- Analyisierte Vergütungselemente und statistische Auswertung der Daten
- Beschreibung der Teilnehmer
- Zusammenfassung
 - Auswertung der Vergütung im Bereich Investor Relations
 - Investor Relations versus Public Relations
 - Internationaler Benchmark: Investor Relations in Großbritannien und in den USA

Ausgangslage

- Der DIRK – Deutscher Investor Relations Verband e.V. – hat zum zweiten Mal gemeinsam mit Towers Perrin eine Vergütungsumfrage im Bereich Investor Relations durchgeführt.
- Die Umfrage bezieht sich auf die Vergütungshöhen und -strukturen auf verschiedenen Ebenen in der IR-Branche.
- Darüber hinaus werden Aussagen zur Firmenwagenregelung und Long-Term Incentives getroffen.
- Die diesjährige Studie wurde um einen Vergütungsvergleich mit Public Relations in Deutschland ergänzt. Des Weiteren wurde im Bereich Investor Relations ein internationaler Benchmark mit Großbritannien und USA vorgenommen.
- Im Rahmen der Umfrage wurden gemeinsam von DIRK und Towers Perrin alle DIRK-Mitglieder angesprochen (insgesamt 271 Unternehmen) und Towers Perrin wurde mit der Datenerhebung und Auswertung betraut.
- Von März 2008 bis Juni 2008 wurden von 60 Unternehmen insgesamt 152 Datensätze über einzelne Gehaltsniveaus gesammelt und ausgewertet.
- Im Folgenden findet sich eine Zusammenfassung der Ergebnisse.

Zusammenfassung

- Die durchgeführte Gehaltsstudie im Bereich Investor Relations zeigt deutliche Unterschiede in der Vergütung je nach Zugehörigkeit zu einem Aktienindex als auch nach der Karrierestufe des Stelleninhabers.
- Manager in den DAX Unternehmen werden im Vergleich zu den anderen Indizes signifikant höher vergütet.
- Die Vergütungsstruktur zeigt klare Unterschiede in Abhängigkeit von Unternehmensgröße und Karrierestufe: je größer das Unternehmen und je höher die Karrierestufe des Mitarbeiters, desto größer der Bonusanteil an der Gesamtvergütung.
- Bei Einsteigerpositionen ist die variable Vergütung am niedrigsten und liegt durchschnittlich bei 9%. Bei der Senior Manager Funktion IR5 ist sie am höchsten ausgeprägt und kann bis zu 64% des Grundgehalts betragen.

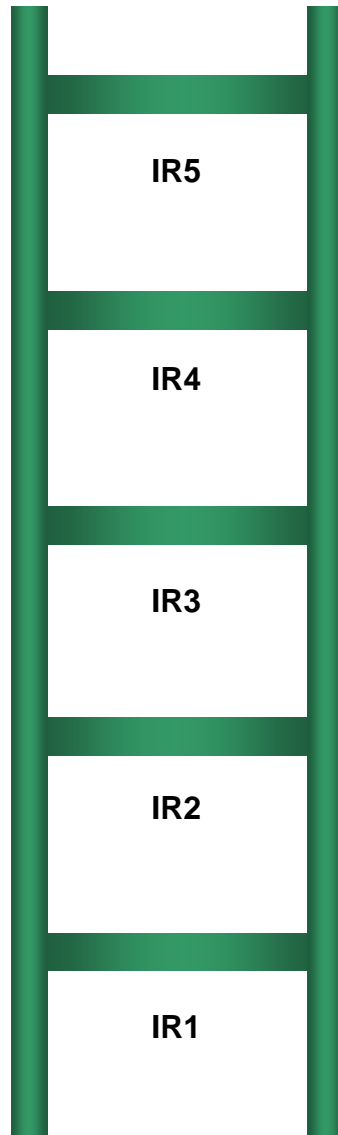
Allgemeine Erkenntnisse (I)

- Auch die Anzahl der Mitarbeiter, die in der Abteilung Investor Relations tätig sind, korreliert deutlich mit der Unternehmensgröße. SDAX/TecDAX-Unternehmen stellen durchschnittlich zwei Mitarbeiter, Unternehmen im MDAX drei Mitarbeiter und Unternehmen im DAX fünf Mitarbeiter für die IR-Tätigkeit ein.
- Die Analyse der funktionsübergreifenden Aufgaben aus PR und IR zeigt, dass 75% der Mitarbeiter mindestens zu 80% für Investor Relations Tätigkeiten verantwortlich sind. Funktionen mit weniger als 20% Tätigkeit im Investor Relations wurden bei der Auswertung nicht berücksichtigt.
- Die Auswertung der Budgetverantwortung weist darauf hin, dass etwa die Hälfte der Mitarbeiter im Bereich Investor Relations eine Budgetverantwortung von unter 500.000 Euro inne hat. Die andere Hälfte der Mitarbeiter übernimmt eine Budgetverantwortung für eine Summe zwischen 500.000 und 2 Mio. Euro.
- Die Manager im Bereich Investor Relations (Funktionsstufe IR4) haben im Durchschnitt drei direkt bzw. indirekt unterstellte Mitarbeiter. Den Senior Managern (Funktionsstufe IR5) unterstehen durchschnittlich sieben Personen.

Allgemeine Erkenntnisse (II)

- Bei einem nach Funktionen differenzierten Vergütungsvergleich zwischen Investor Relations und Public Relations zeigt sich, dass sich die Vergütung in beiden Bereichen auf allen Karrierestufen geringfügig unterscheidet.
- Hinsichtlich des internationalen Vergleichs mit IR-Spezialisten in Großbritannien weisen die Ergebnisse nennenswerte Unterschiede in der Vergütungshöhe auf den niedrigeren Karrierestufen auf. Die Grundvergütung auf den Stufen IR1 und IR2 liegt in Großbritannien etwa 35% (IR1) und 20% (IR2) unter dem Grundgehalt in Deutschland.
- Diese Aussage trifft ebenfalls auf den Vergleich mit den USA zu. Das Niveau der Grundvergütung bei den Spezialisten auf den unteren und mittleren Karriereebenen (IR1, IR2) ist um etwa 18% niedriger als in Deutschland. IR-Senior Manager in den USA verfügen dafür über eine um etwa 30% höhere Grundvergütung als die Senior Manager in Deutschland.

Investor Relations Funktionen



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

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 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 IR2 – „Spezialist“

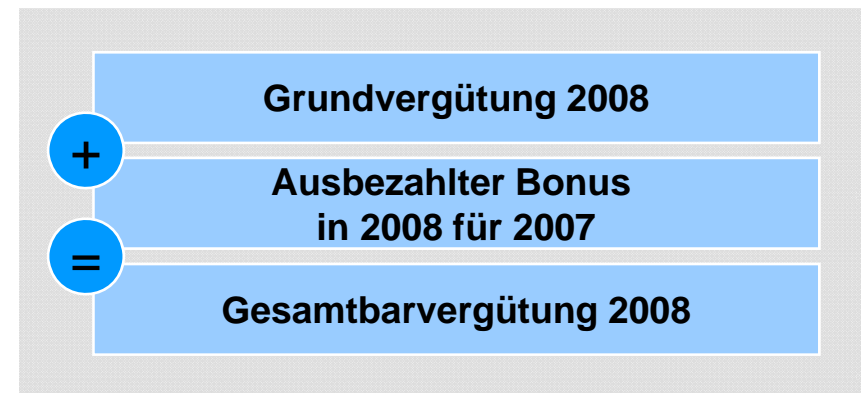
- Ist erfahren, zeigt Kompetenz im eigenen Bereich
- Arbeitet in der Regel mit einem mittleren Maß an Führung in seinem eigenen Fachgebiet

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

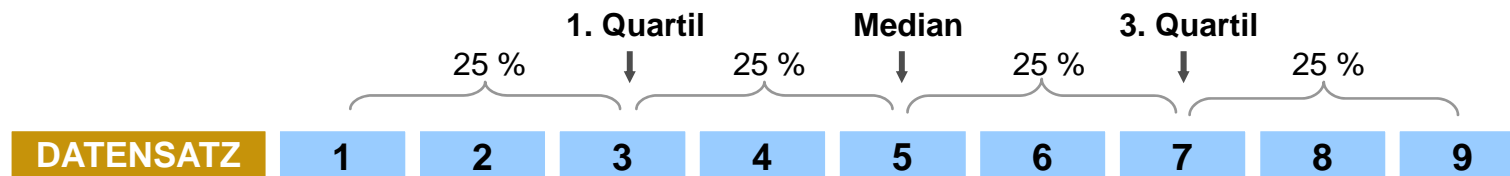
Analysierte Vergütungselemente

- 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 **Zielgesamtarvergütung** sind Grundgehalt und Zielbonus enthalten.
 - In der **Gesamtarvergütung** sind Grundgehalt und ausbezahlter Bonus enthalten.



Statistische Auswertung der Daten

- Bei der Gehaltsanalyse werden folgende statistische Größen dargestellt:
 - **1. Quartil** (unteres Marktsegment) – 25 % der vergleichbaren Referenzvergütungswerte sind geringer und 75 % sind höher.
 - **Median** (mittleres Marktsegment) – der Median ist der mittlere Wert in einer der Größe nach angeordneten Stichprobe. D. h. 50 % der vergleichbaren Referenzvergütungswerte sind geringer und 50 % sind höher.
 - **3. Quartil** (oberes Marktsegment) – 75 % der vergleichbaren Referenzvergütungswerte sind geringer und 25 % sind höher.
 - **Durchschnitt** – arithmetisches Mittel aller Einzeldatensätze.



Beschreibung der Teilnehmer

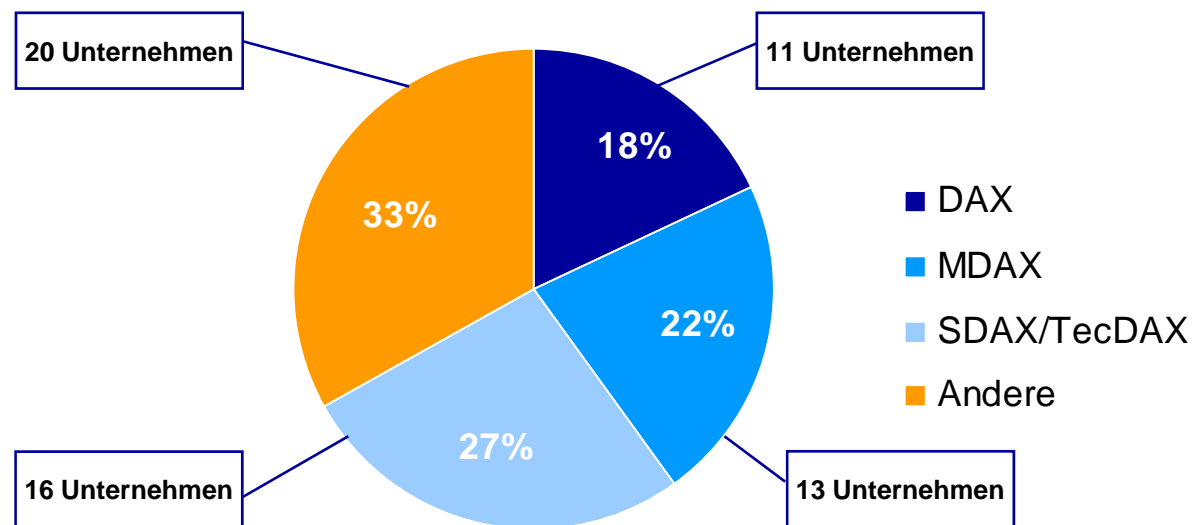
- Insgesamt haben 60 Unternehmen an der Umfrage teilgenommen. Die nachstehende Tabelle beschreibt die Teilnehmer nach Börsensegment sowie nach Umsatzgröße, Mitarbeiterzahl und Höhe der Marktkapitalisierung.
- In Bezug auf Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung heben sich die DAX-Unternehmen deutlich gegenüber den anderen Segmenten ab.

	Umsatz der Teilnehmer nach Börsensegment (in Mio. €)			Mitarbeiterzahl der Teilnehmer nach Börsensegment			Marktkapitalisierung der Teilnehmer nach Börsensegment (in Mio. €)		
	1. Quartil	Median	3. Quartil	1. Quartil	Median	3. Quartil	1. Quartil	Median	3. Quartil
DAX	33.300	60.200	65.500	29.700	65.600	170.000	13.200	39.500	43.600
MDAX	1.900	3.500	4.700	4.700	8.900	16.200	900	1.600	2.700
SDAX/TecDAX	200	600	1.000	500	1.000	3.900	200	700	1.100
Andere	40	100	200	300	500	1.100	60	100	200

Beschreibung der Teilnehmer

- Der Anteil der Teilnehmer pro Börsensegment ist relativ gleich verteilt und bewegt sich zwischen 18 und 33 Prozent.
- Unter „Andere“ werden Unternehmen aufgelistet, die zu Indizes wie Prime All Share, Technology All Share oder Dow Jones STOXX etc. gehören.

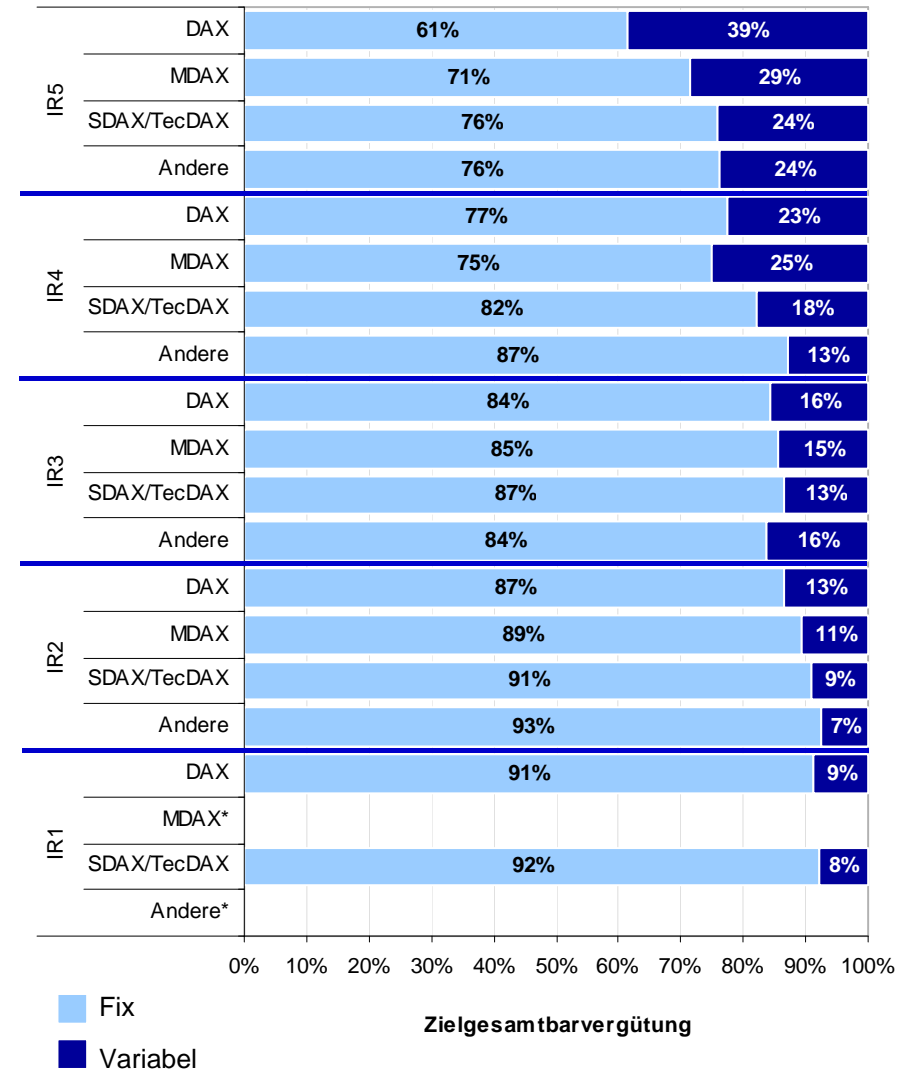
Unternehmen pro Börsensegment



Auswertung der Vergütung im Bereich Investor Relations

Vergütungsstruktur

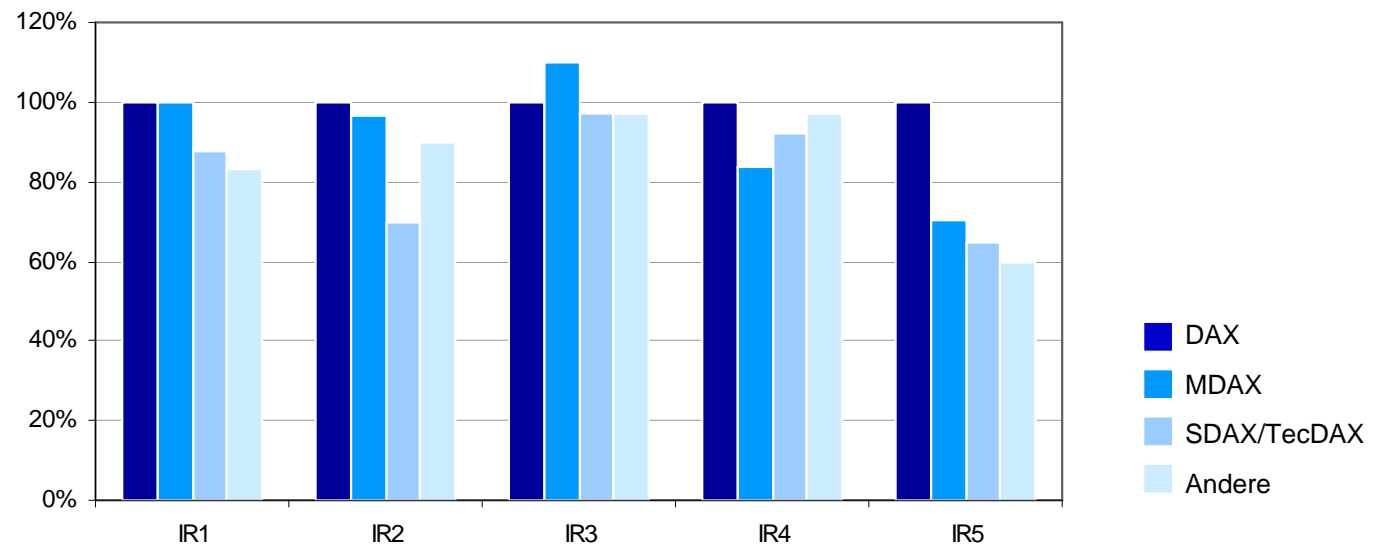
- Die folgende Abbildung zeigt den Anstieg der variablen Vergütung im Median in Abhängigkeit des Karriereniveaus und der Unternehmensgröße.
- Die Senior Manager (IR5-Funktionen) in DAX-Unternehmen erhalten neben einer relativ geringen Grundvergütung einen signifikant hohen Bonusanteil in Höhe von 39% der Zielgesamtbarvergütung.
- Bei Führungskräften in MDAX und SDAX/TecDAX Unternehmen liegt der Anteil der variablen Vergütung bei ca. 25% - 30% der Zielgesamtbarvergütung.



* Nicht ausreichende Ergebnisse

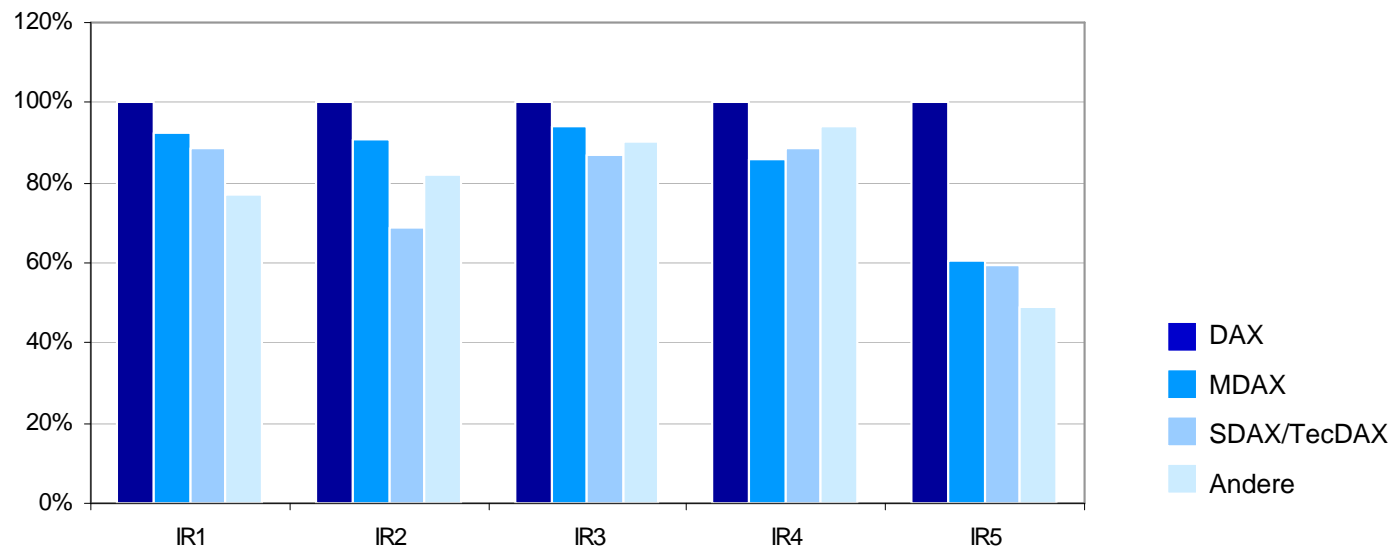
Grundvergütung pro Segment

- Die folgende Abbildung zeigt den Vergleich des Grundgehalts nach Segmenten (bei einer Gleichsetzung des Grundgehalts der DAX-Unternehmen mit 100%).
- Die Grundvergütung der Funktionen IR1-IR4 weist deutlich geringere Unterschiede pro Segment auf als bei der Senior Manager Funktion IR5. Insbesondere bei IR5 liegt die Grundvergütung bei DAX-Unternehmen deutlich höher als in anderen Segmenten.



Zielgesamtarvergütung pro Segment

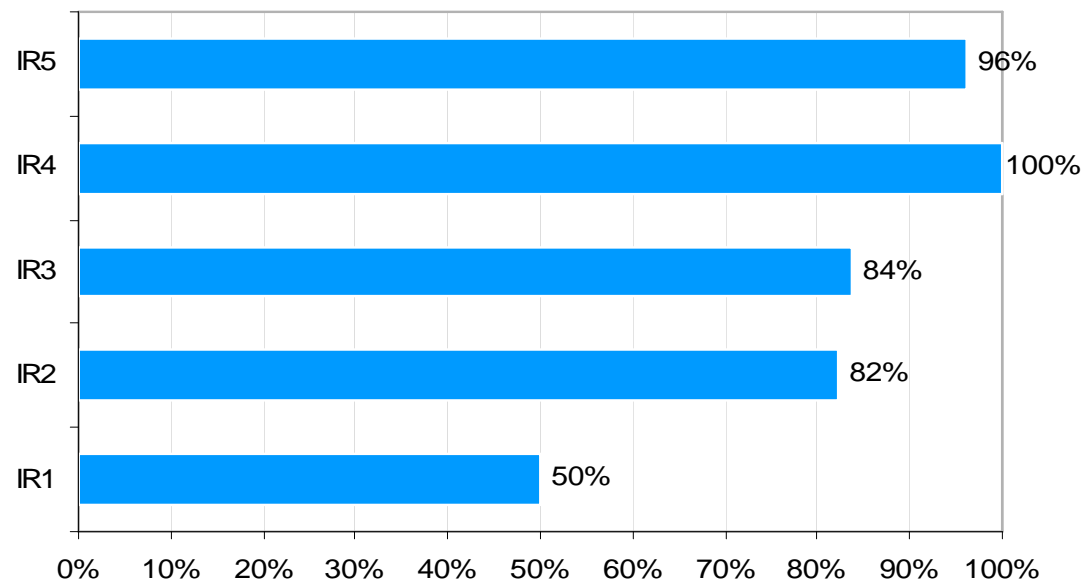
- Die Abbildung zeigt einen Vergleich der Zielgesamtarvergütung (Summe aus Grundgehalt und Zielbonus) nach Segmenten (bei einer Gleichsetzung der Zielgesamtarvergütung der DAX-Unternehmen mit 100%).
- Die folgende Analyse der verschiedenen Börsensegmente im Vergleich zu den DAX Unternehmen ergibt eine Differenzierung zwischen den Segmenten, vor allem bei der Führungsfunktion IR5. Die höchste Funktion IR5 erhält bei DAX-Unternehmen im Vergleich zu anderen Segmenten zu 50% mehr an Zielgesamtarvergütung.



Vergütungsstruktur – Bonusberechtigung

- Die Abbildung stellt die Bonusberechtigung nach Funktion dar.
- Die Mehrheit der Mitarbeiter ist bonusberechtigt. Die einzige Ausnahme bildet hier die Einstiegsposition IR1, in welcher nur die Hälfte der Mitarbeiter einen Anspruch auf einen Bonus hat.

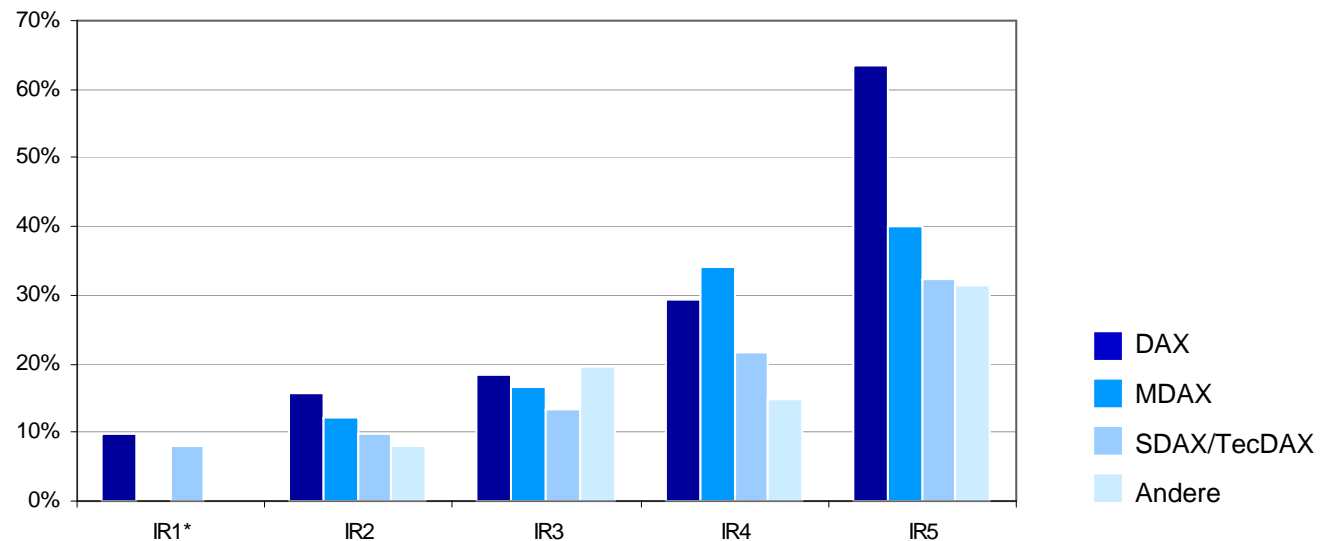
Bonusberechtigung nach Funktion



Zielboni pro Segment

- Im Folgenden wird die Zielbonusanalyse zwischen den Segmenten aufgeführt.
- Es lässt sich eine große Differenzierung zwischen den DAX- und den restlichen Unternehmen auf der höchsten Karrierestufe IR5 erkennen.

Zielbonus in Prozent vom Grundgehalt

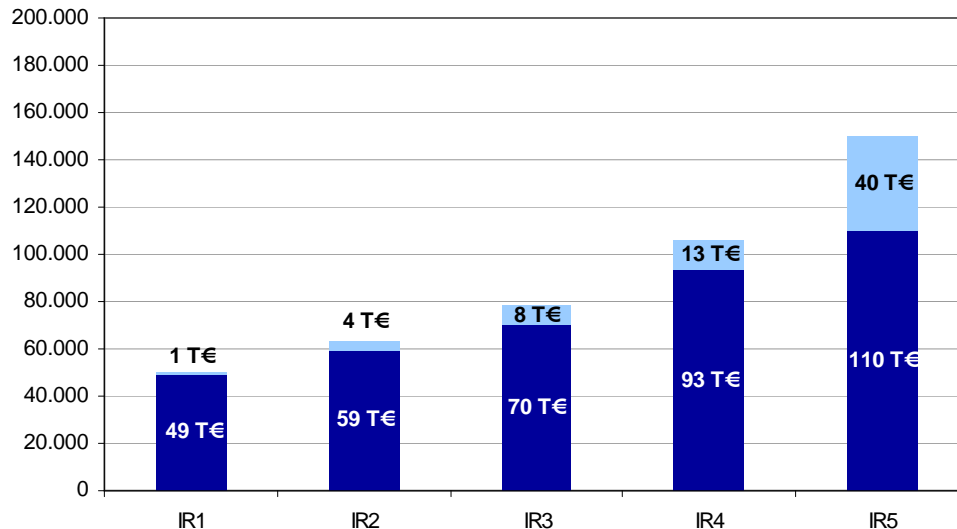


* Für Unternehmen im MDAX und in den anderen Segmenten keine Auswertung möglich

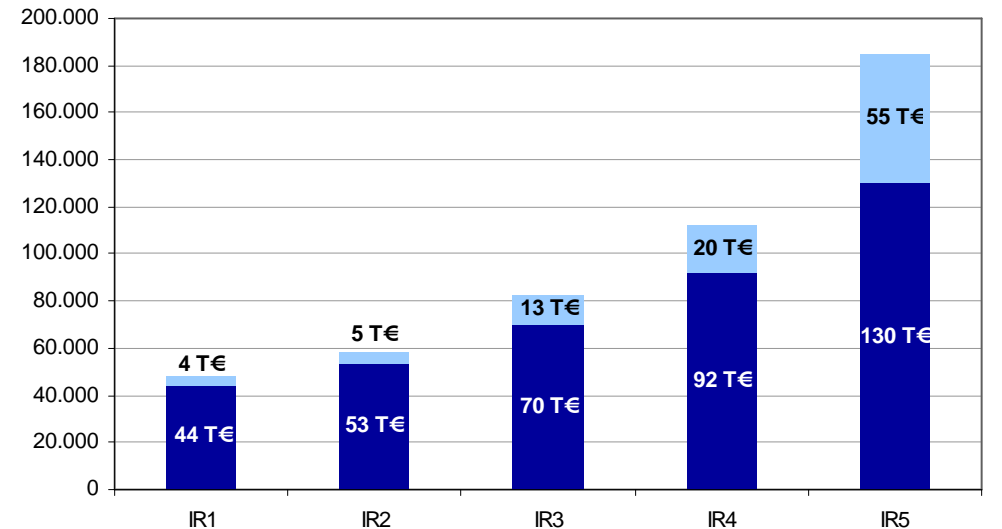
Grundgehalt und Zielbonus im Überblick

- Im Folgenden werden das Grundgehalt und der Zielbonus im Median für 2006 und 2008 über alle teilnehmenden Unternehmen für jede Funktion dargestellt.
- Der Vergleich der Ergebnisse von 2006 und 2008 zeigt einen geringen Vergütungsunterschied auf den Karrierestufen IR1 bis IR3. Eine deutlichere Gehaltserhöhung im Vergleich zu 2006 ist jedoch auf den höheren Karrierestufen IR4 und IR5 zu identifizieren.

IR 2006

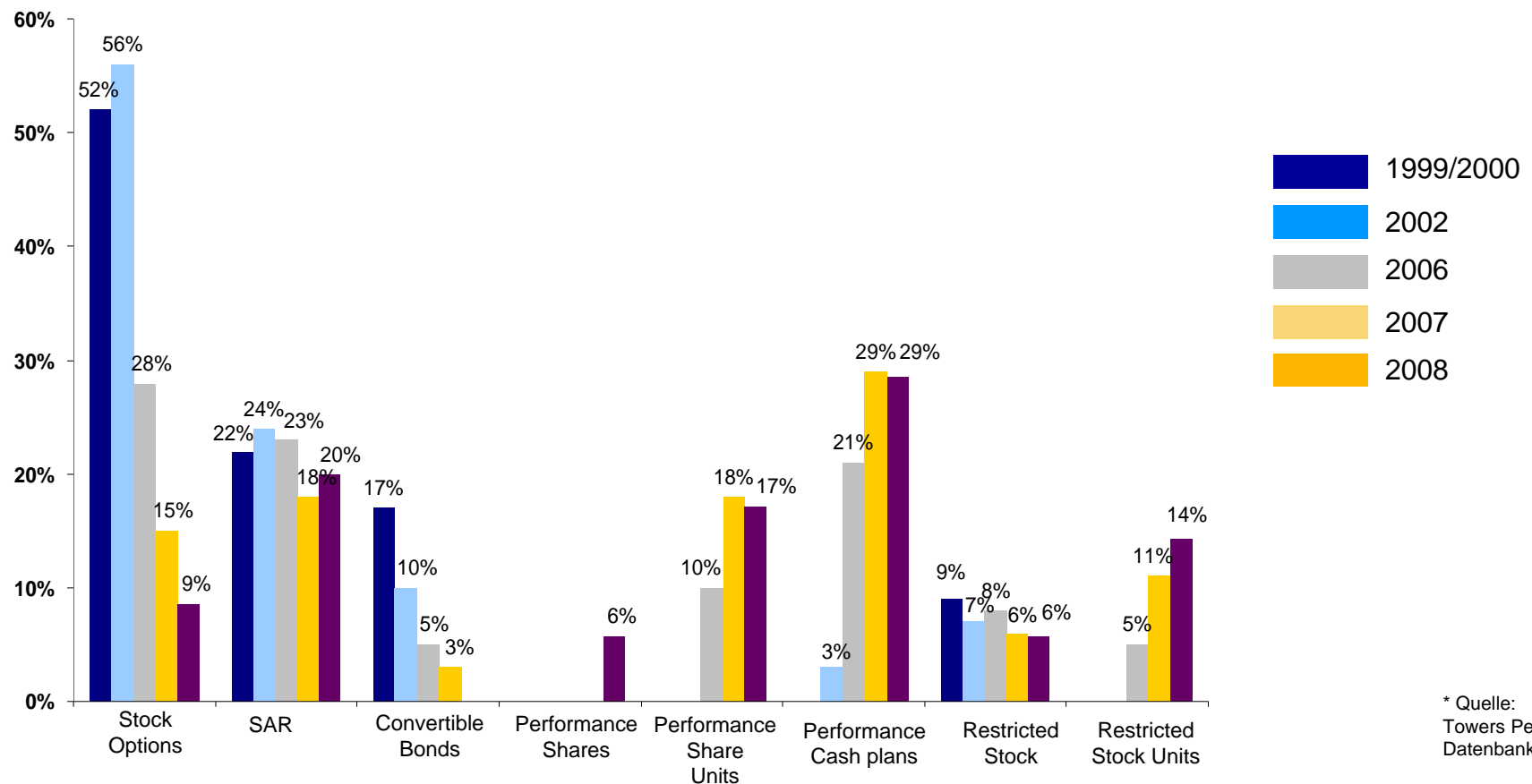


IR 2008



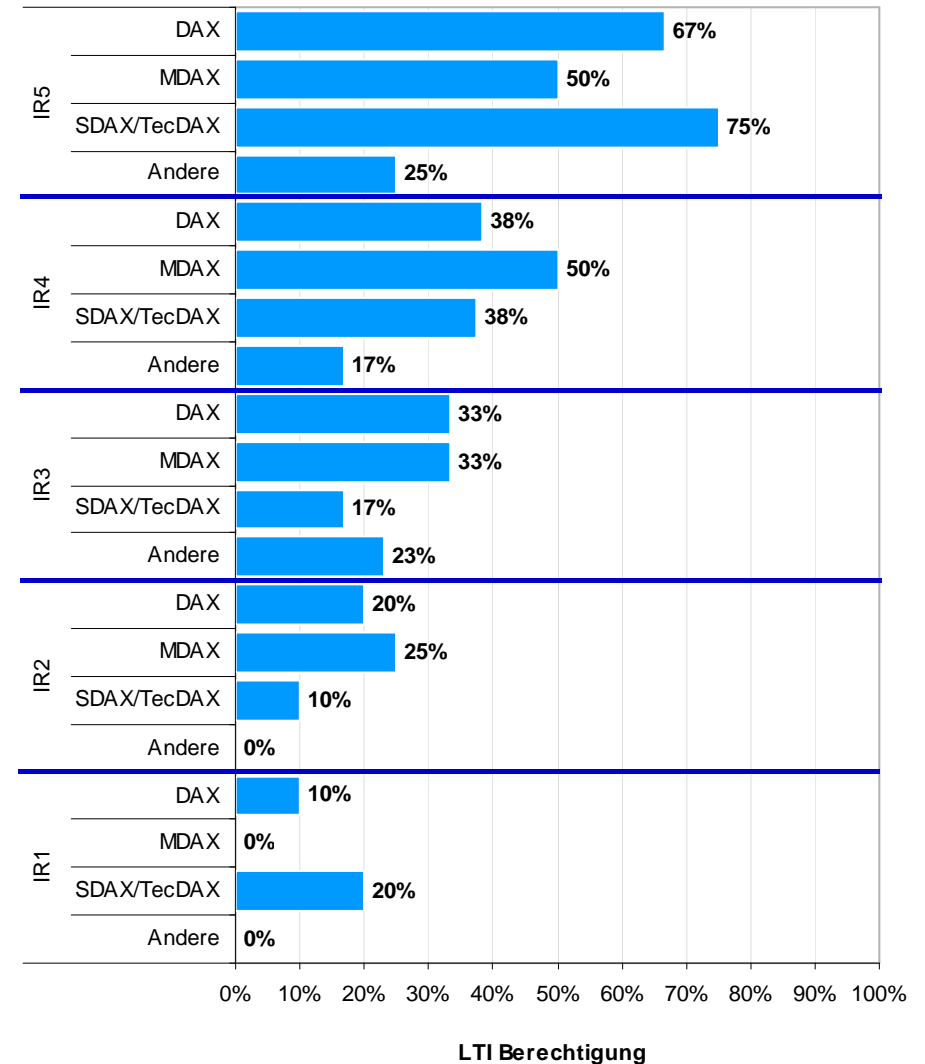
Entwicklung der verwendeten Plantypen in Deutschland

- Die folgende Grafik bildet die allgemeine Tendenz in der Entwicklung von LTI-Plänen in Deutschland ab.
- Zwischen 2002 und 2008 wurden viele Aktienoptionspläne nicht mehr neu aufgelegt und statt dessen Performance Share Units und Performance Cash Pläne eingeführt*.



Long Term Incentives Berechtigung nach Segmenten und Funktionen

- Eine Auswertung der LTI Berechtigung nach Segmenten zeigt eine starke Nutzung von LTI-Plänen durch DAX, MDAX und SDAX/TecDAX Unternehmen, vor allem im oberen Managementbereich (IR4 und IR5).
- Der Berechtigtenkreis nimmt mit den Karrierestufen signifikant zu. Über 50% der Senior Manager (IR5) bei DAX, MDAX und SDAX/TecDAX Unternehmen sind LTI-berechtigt, während es bei der Einstiegspositionen (IR1) bei DAX Unternehmen nur 10% sind.



Firmenwagen

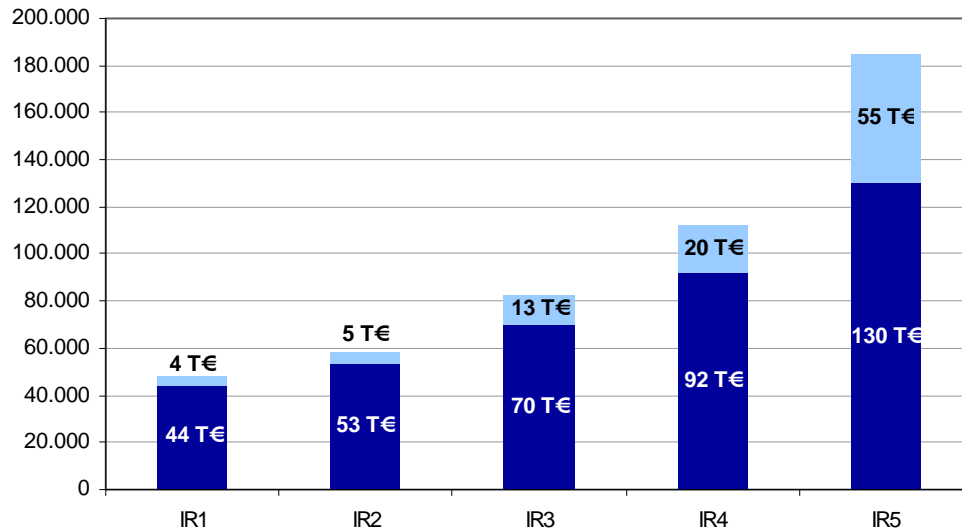
- Eine Auswertung der Firmenwagenberechtigung und des Neuwagenpreises ergab keine indexspezifischen Unterschiede. Die Firmenwagenberechtigung und der Neuwagenpreis sind in der Regel an Hierarchielevel gebunden. Somit unterscheiden sich die Ergebnisse dieser Studie nicht von den Ergebnissen des Gesamtmarktes.
- Firmenwagen sind nach wie vor eine der marktüblichen Nebenleistungen in Deutschland. Sie werden entweder als Statusfahrzeuge (Berechtigung durch Funktion) oder Funktionsfahrzeuge (Berechtigung durch Tätigkeit) gewährt.
- Die Auswertung ergab, dass annähernd 65% aller IR-Mitarbeiter über keinen Firmenwagen verfügen.
- In der Regel erhalten fast alle Mitarbeiter auf der Stufe IR5 einen Firmenwagen. Gegenüber dem Gesamtmarkt variiert der Neuwagenpreis in keinem nennenswerten Umfang.

Funktion	Firmenwagenberechtigung	Brutto-Neuwagenpreis
IR5	83%	47.000 €
IR4	48%	45.000 €
IR3	12%	35.000 €
IR2	< 10%	-
IR1	< 10%	-

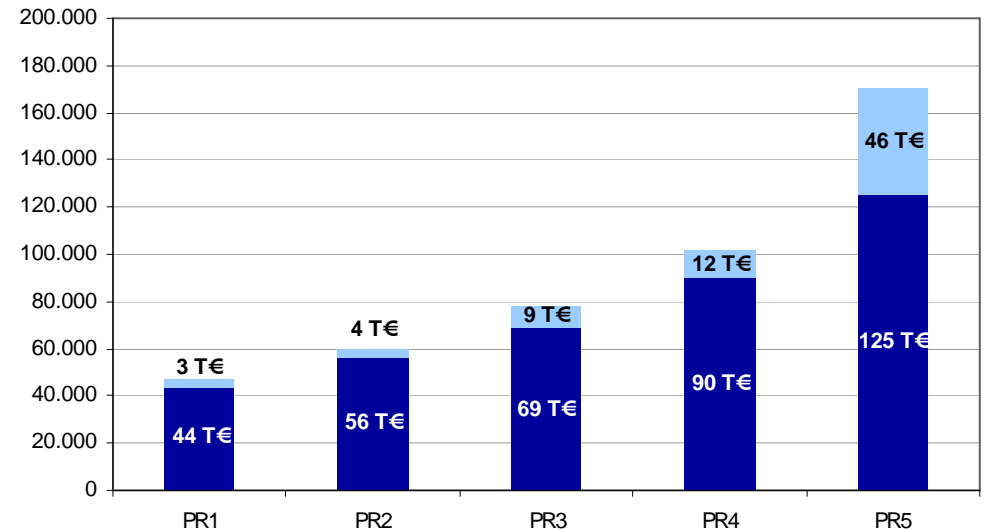
Investor Relations (IR) vs. Public Relations (PR) – Grundgehalt und Zielbonus

- Sowohl bei der Höhe als auch der Struktur der Vergütung lassen sich funktions-spezifische Unterschiede bei den höheren Funktionen identifizieren. Diese Differenzen sind vor allem bei der Betrachtung der Zielgesamtbarvergütung von Managern (Stufe 4) und Senior Managern (Stufe 5) zu erkennen.

Investor Relations

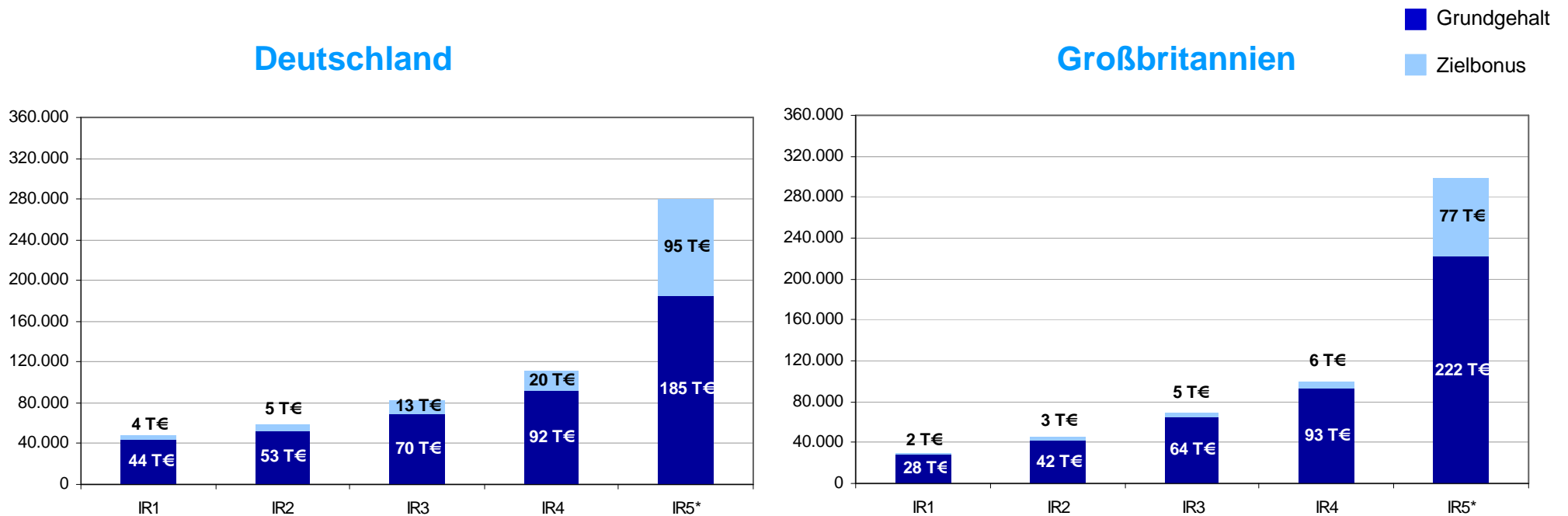


Public Relations



Investor Relations in Großbritannien – Grundgehalt und Zielbonus

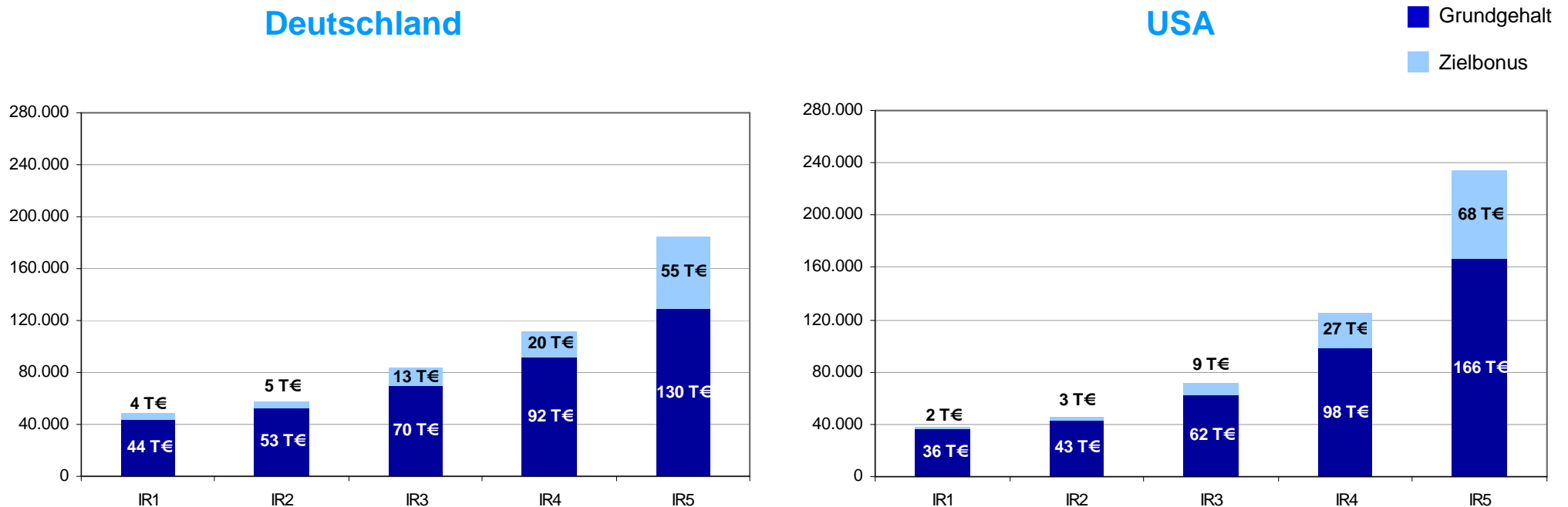
- In beiden Ländern steigen das Grundgehalt und die variable Vergütung mit den Wertigkeiten der Funktionen an.
- Die Zielgesamtbarvergütung ist auf mittlerem Karriereniveau (IR1 und IR2) in UK um etwa 20% niedriger als in Deutschland. Je höher die betrachtete Funktion auf der Karriereleiter angesiedelt ist, desto deutlicher werden die Unterschiede.



* Nur DAX Unternehmen und TOP 100 aus UK berücksichtigt

Investor Relations in den USA – Grundgehalt und Zielbonus

- In der unten aufgezeigten Abbildung werden fixe und variable Vergütungsbestandteile der IR-Spezialisten in Deutschland und in den USA dargestellt.
- Während die variable Vergütung für Einsteiger in beiden Ländern eine geringere Rolle spielt, erhöhen sich durch die variable Vergütung die Gesamtbezüge eines IR Senior Managers auf einen Medianwert von 185.000 Euro in Deutschland und 234.000 Euro in den Vereinigten Staaten.



Danke für Ihre Aufmerksamkeit
