

Mixed Compensation Barometer 2018

Fixe, variable und Gesamtdirektvergütung
der männlichen und weiblichen Vorstände
in den DAX-Segmenten 2013 bis 2017

September 2018

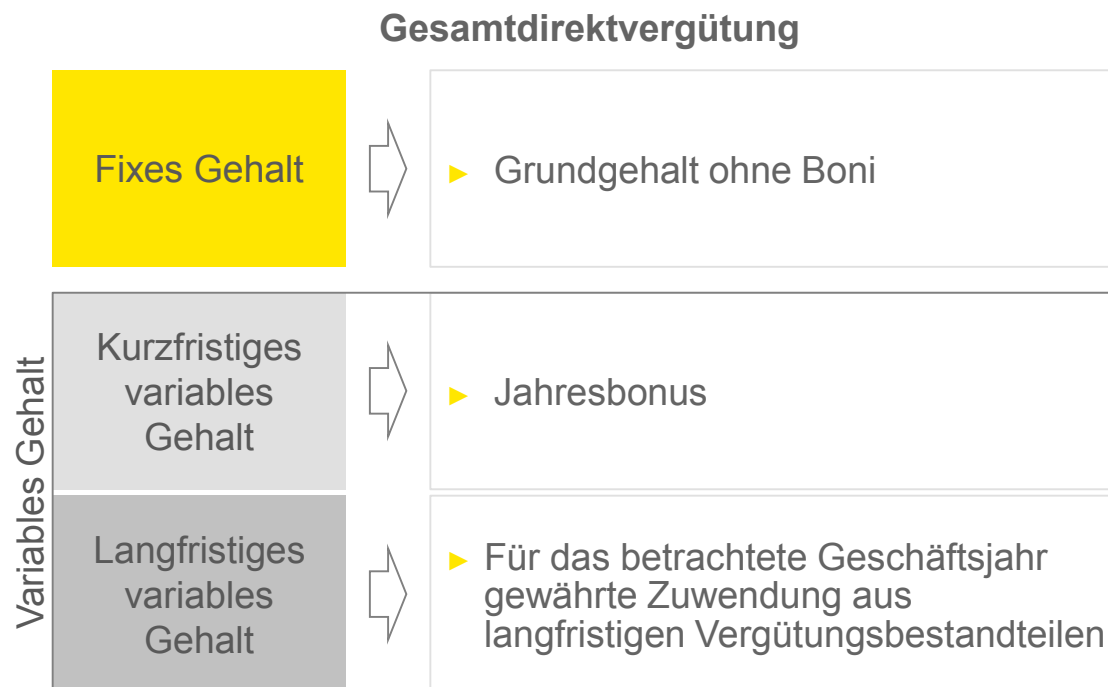
Ein Vergleich der Gesamtdirektvergütung von Vorständen in Deutschland gelisteter Unternehmen

Inhalt der Studie: Die Studie untersucht die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung (fixes Gehalt + variables Gehalt) der Vorstandsmitglieder aus DAX, MDAX, SDAX und TecDAX für die Jahre 2013 - 2017

Gegenstand der Untersuchung:

Betrachtet werden ausschließlich die Höhen der Gesamtdirektvergütung von Vorstandsmitgliedern die das komplette Geschäftsjahr im Vorstand vertreten waren.

Die Gesamtdirektvergütung setzt sich zusammen aus dem fixen Jahresgehalt eines Vorstandsmitglieds und den für das betrachtete Jahr gewährten variablen Gehältern.

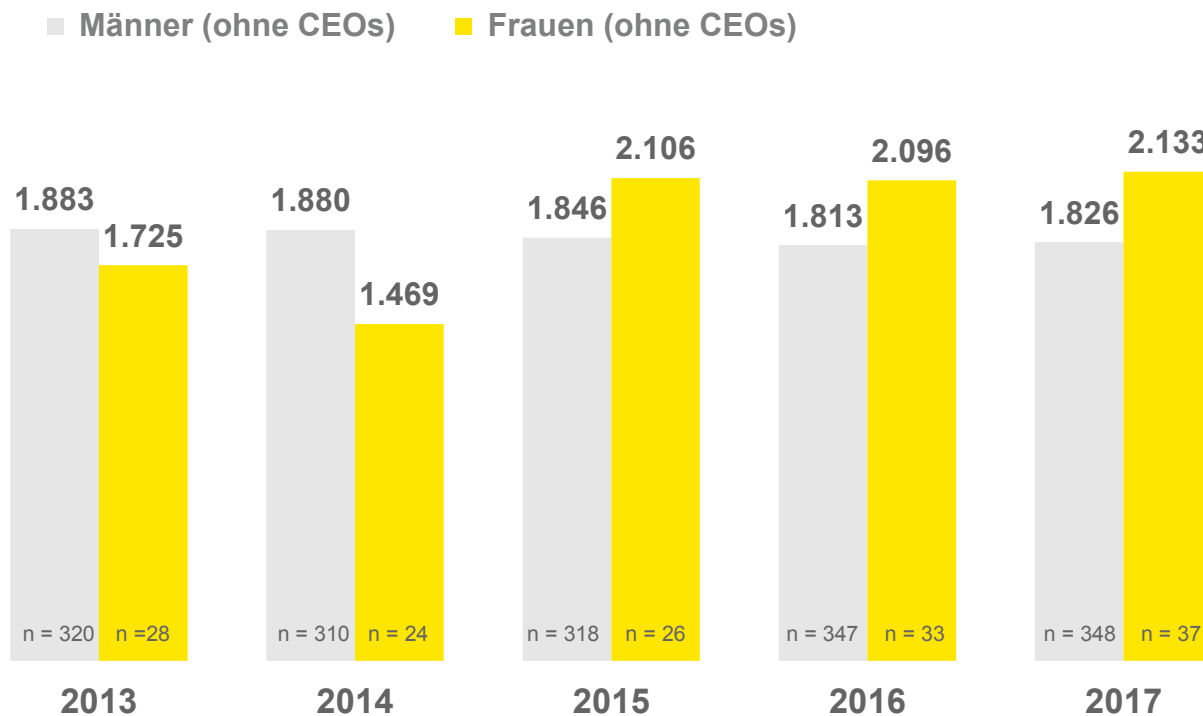


- Durch die Analyse der Gesamtdirektvergütung werden ausschließlich Bestandteile der Vergütung berücksichtigt, die im betrachteten Geschäftsjahr gewährt wurden. Die Berücksichtigung von Vorstandsmitgliedern, die das gesamte Geschäftsjahr im Vorstand vertreten waren, erhöht zudem die Vergleichbarkeit der Werte
- Aufgrund des ausstehenden Geschäftsberichts von Steinhoff International Holdings sind aktuell für 2017 die Vergütungshöhen von 49 der 50 MDAX-Unternehmen berücksichtigt

Durchschnittliche Gesamtdirektvergütung weiblicher Vorstände ist 2017 zum dritten mal in Folge höher

Unternehmen in
DAX, MDAX,
SDAX & TecDAX

Gesamtdirektvergütung der Vorstandsmitglieder (Ø), in Tsd. EUR – ohne CEOs
Betrachtet werden ausschließlich Vergütungszahlen von Vorstandsmitgliedern die
das komplette Geschäftsjahr im Vorstand vertreten waren

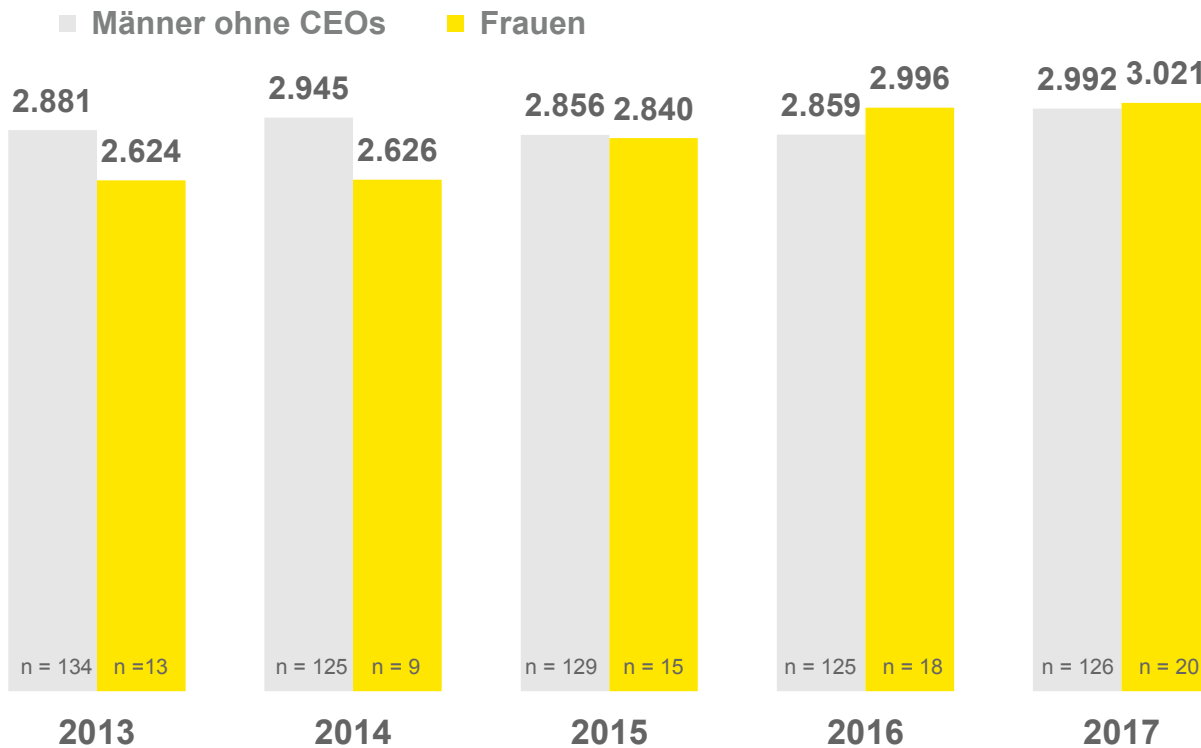


	CEO	Alle
2017	2.839	2.101
2016	2.879	2.099
2015	2.810	2.110
2014	2.834	2.107
2013	2.841	2.121

- ▶ Über alle Unternehmen aus DAX, MDAX, SDAX und TecDAX hinweg, liegt die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung weiblicher Vorstandsmitglieder (ohne CEOs) wie schon in 2015 und 2016 oberhalb der ihrer männlichen Kollegen
- ▶ Die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung weiblicher Vorstandsmitglieder ist ca. 16,8% höher (in 2016: 15,6%)

DAX: Durchschnittliche Gesamtdirektvergütung weiblicher Vorstandsmitglieder auch 2017 höher

Unternehmen im DAX: Gesamtdirektvergütung der Vorstandsmitglieder (Ø), in Tsd. EUR – ohne CEOs
 Betrachtet werden ausschließlich Vergütungszahlen von Vorstandsmitgliedern die das komplette Geschäftsjahr im Vorstand vertreten waren

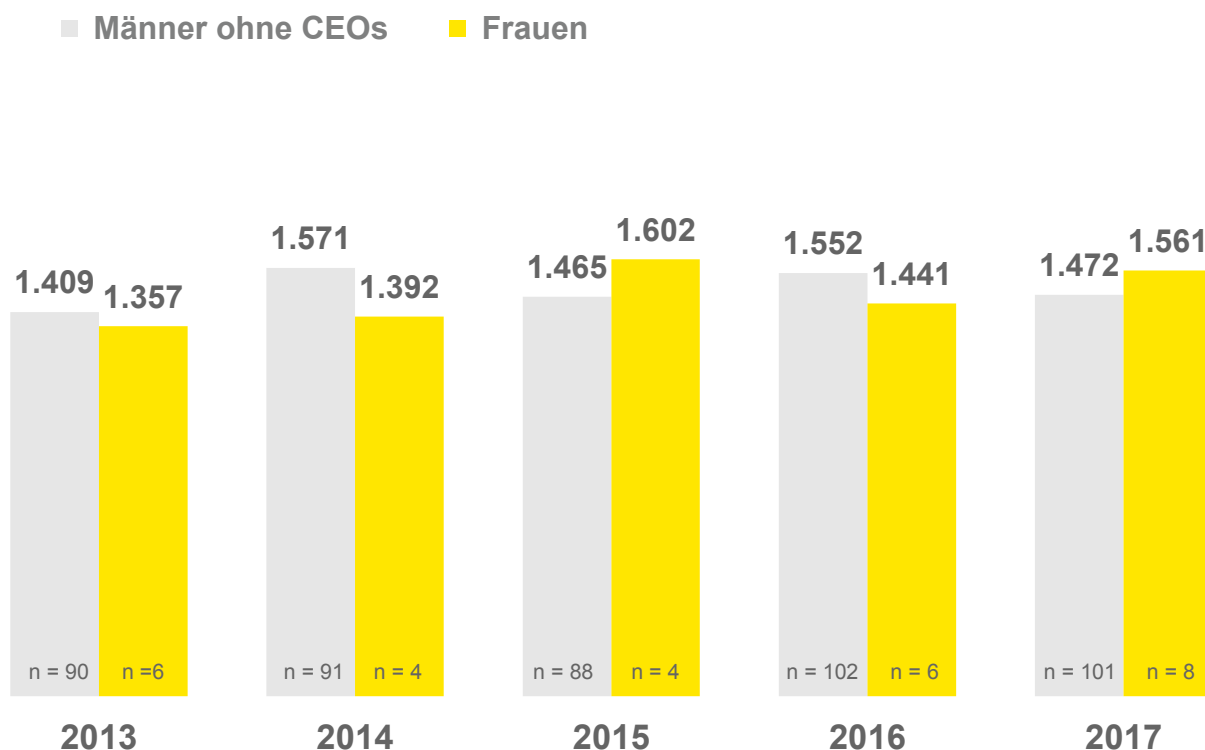


	CEO	Alle
2017	5.639	3.446
2016	5.389	3.275
2015	5.044	3.211
2014	5.447	3.360
2013	5.123	3,263

- ▶ Wie schon 2016 lag auch in 2017 die Gesamtdirektvergütung der weiblichen Vorstände oberhalb ihrer männlichen Kollegen – durchschnittlich um rund 30.000 EURO
- ▶ Während die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung weiblicher Vorstandsmitglieder zwischen 2013 und 2017 um etwa 15% angestiegen ist, wuchs im selben Zeitraum die Durchschnittsvergütung der männlichen Vorstandskollegen um lediglich 4%

MDAX: Frauen im Vorstand verdienten 2017 im Durchschnitt mehr als ihre männliche Kollegen

Unternehmen im MDAX: Gesamtdirektvergütung der Vorstandsmitglieder (Ø), in Tsd. EUR – ohne CEOs
Betrachtet werden ausschließlich Vergütungszahlen von Vorstandsmitgliedern die das komplette Geschäftsjahr im Vorstand vertreten waren

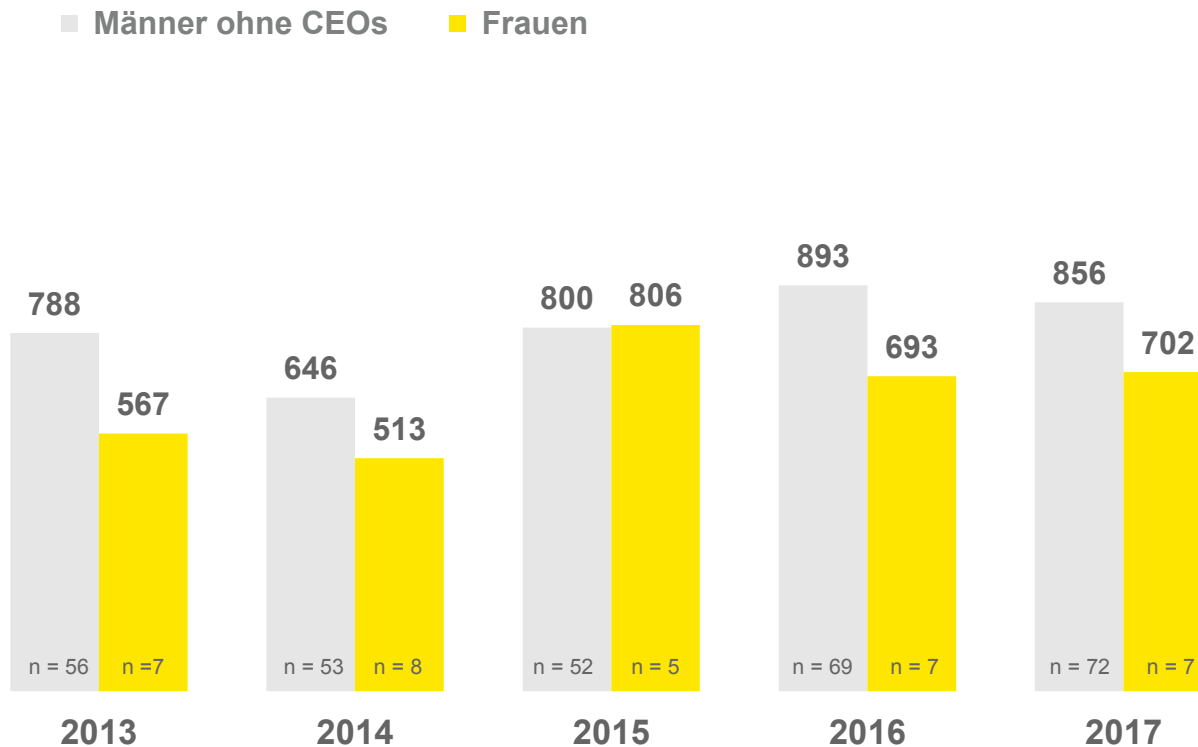


	CEO	Alle
2017	2.833	1.829
2016	2.831	1.880
2015	2.908	1.867
2014	2.494	1.826
2013	2.407	1.687

- ▶ In 2017 war die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung weiblicher Vorstandsmitglieder im MDAX um rund 90.000 EURO (ca. 6%) höher als die Gesamtdirektvergütung ihrer männlichen Kollegen
- ▶ Wie im DAX stieg die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung der weiblichen Vorstandsmitglieder zwischen 2013 und 2017 um 15 Prozent, während im gleichen Zeitraum die der männlichen Vorstandskollegen nur um vier Prozent angewachsen ist

SDAX: Gehaltskluft zwischen männlichen und weiblichen Vorstandsmitgliedern wird kleiner

Unternehmen im SDAX: Gesamtdirektvergütung der Vorstandsmitglieder (Ø), in Tsd. EUR – ohne CEOs
 Betrachtet werden ausschließlich Vergütungszahlen von Vorstandsmitgliedern die das komplette Geschäftsjahr im Vorstand vertreten waren

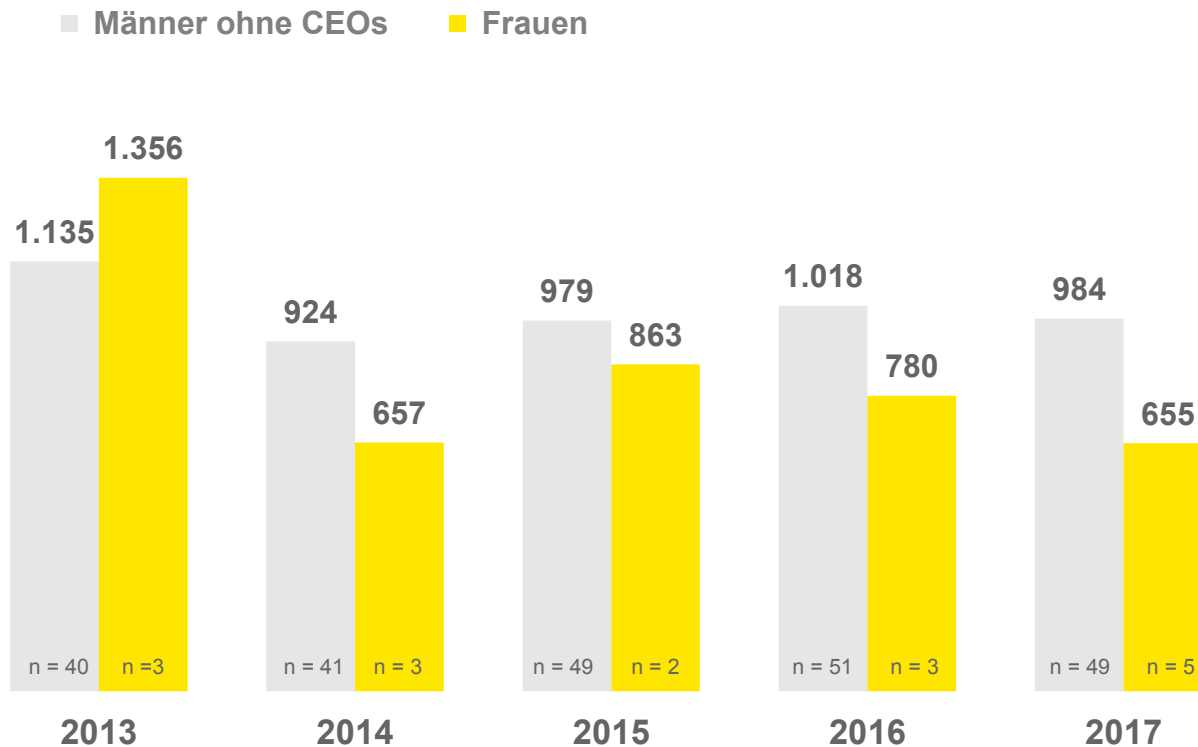


	CEO	Alle
2017	1.205	957
2016	1.390	1.033
2015	1.337	982
2014	1.174	805
2013	1.087	863

- ▶ Während die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung männlicher Vorstandsmitglieder im SDAX im Jahr vergangenen Jahr gesunken ist (um etwa 4%), stieg die durchschnittliche Vergütung weiblicher Vorstände leicht an (1%)
- ▶ Die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung männlicher Vorstandsmitglieder im SDAX ist um etwa 22% höher als die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung weiblicher Vorstände. Im Vorjahr betrug dieser Unterschied noch ca. 29%.

TecDAX: Männliche Vorstände weiterhin mit deutlich höherer durchschnittlicher Gesamtdirektvergütung

Unternehmen im TecDAX: Gesamtdirektvergütung der Vorstandsmitglieder (Ø), in Tsd. EUR – ohne CEOs
Betrachtet werden ausschließlich Vergütungszahlen von Vorstandsmitgliedern die das komplette Geschäftsjahr im Vorstand vertreten waren



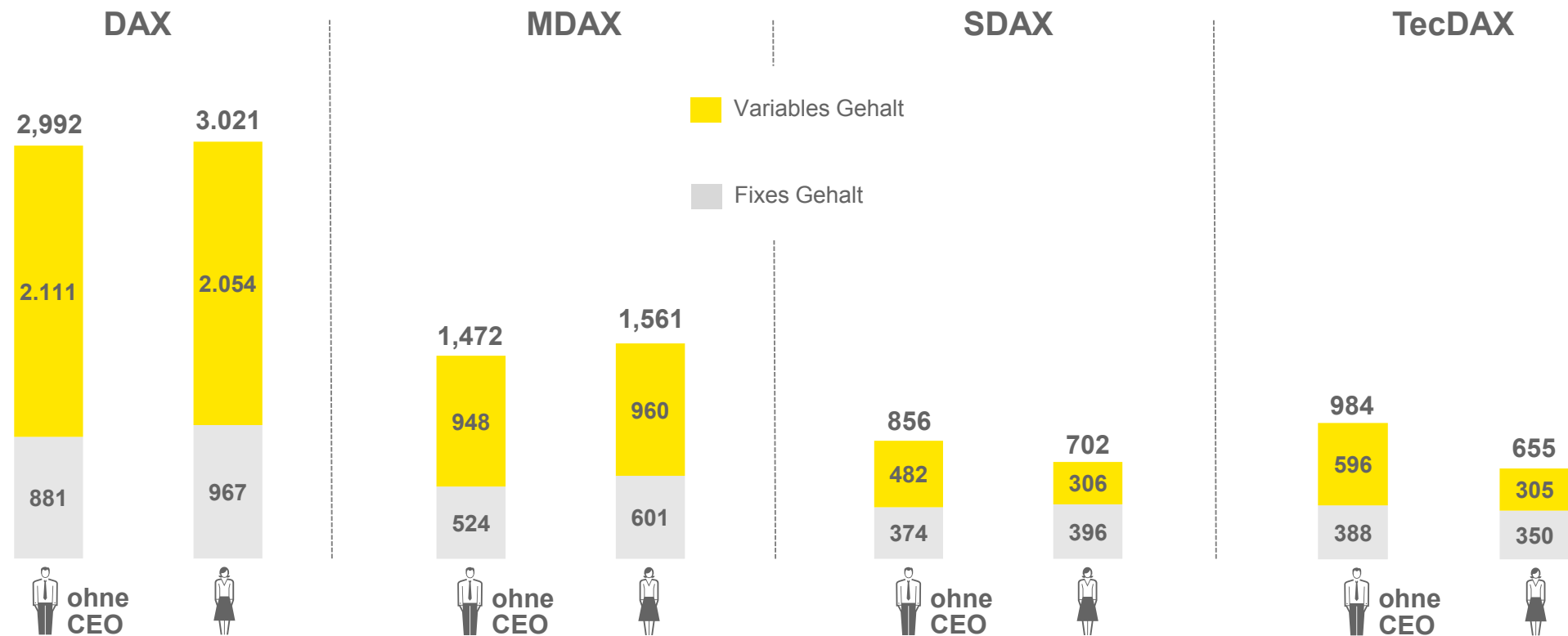
	CEO	Alle
2017	1.819	1.241
2016	2.334	1.470
2015	1.978	1.330
2014	2.326	1.407
2013	2.519	1.627

- ▶ Auch in 2017 lag die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung weiblicher Vorstandsmitglieder im TecDAX deutlich unterhalb des Durchschnitts der männlichen Kollegen (33% niedriger)
- ▶ Die Differenz zwischen der Vergütung männlicher und weiblicher Vorstände im TecDAX war ausschließlich in 2013, durch die vergleichsweise hohe Gesamtdirektvergütung eines einzelnen weiblichen Vorstandmitglieds, gegenläufig

2017: Deutlich höherer Anteil an fixer Vergütung bei weiblichen Vorstandsmitgliedern in allen Indizes

Fixe, variable und Gesamtdirektvergütung der Vorstandsmitglieder 2017 (Ø), in Tsd. EUR

Betrachtet werden ausschließlich Vergütungszahlen von Vorstandsmitgliedern die das komplette Geschäftsjahr im Vorstand vertreten waren

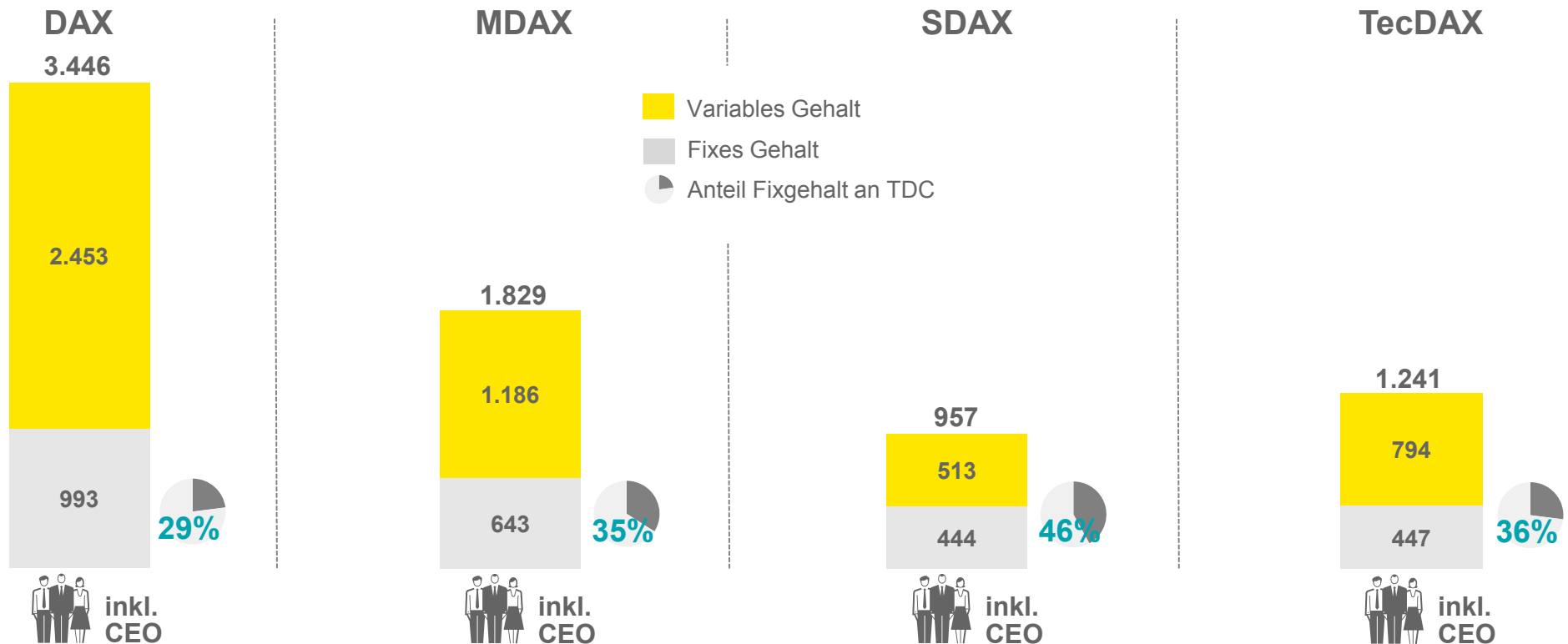


- ▶ Über alle Indizes hinweg ist der Anteil der fixen Vergütung weiblicher Vorstände (zwischen 32% und 56%) höher als der fixe Anteil ihrer männlichen Kollegen (zwischen 29% und 44%)
- ▶ Der höhere Fixanteil an ihrer Gesamtdirektvergütung verdeutlicht die gute Verhandlungsposition weiblicher Vorstände aufgrund der Knappheit an Kandidatinnen

2017: Der prozentuale Anteil der fixen Vergütung ist bei DAX-Vorstände mit Abstand am geringsten

Fixe, variable und Gesamtdirektvergütung der Vorstandsmitglieder 2017 (Ø), in Tsd. EUR

Betrachtet werden ausschließlich Vergütungszahlen von Vorstandsmitgliedern die das komplette Geschäftsjahr im Vorstand vertreten waren

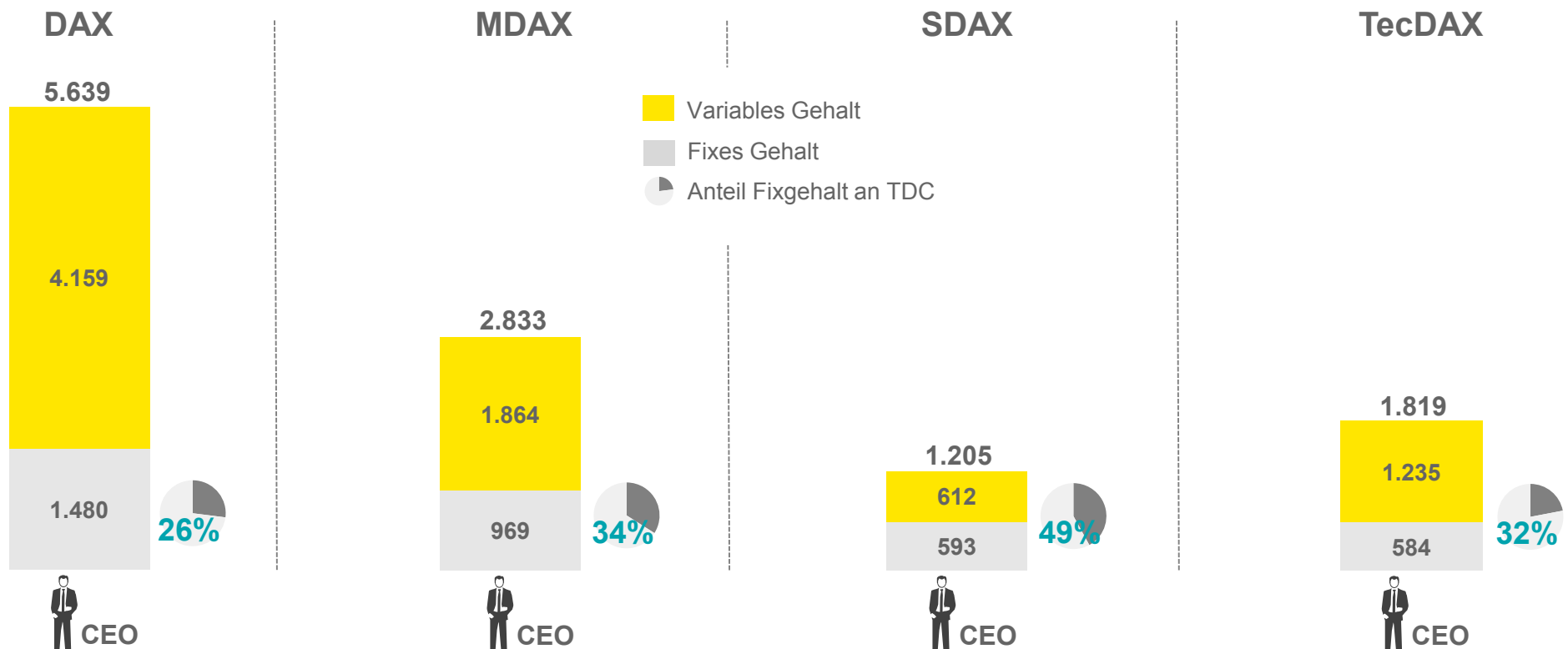


- ▶ Betrachtet man die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung aller Vorstandsmitglieder, inklusive der jeweiligen CEOs, ergibt sich für DAX-Vorstände in 2017 eine Höhe von mehr als 3,4 Millionen Euro – beinahe doppelt so hoch wie die durchschnittliche Vergütungshöhe von MDAX-Vorständen.

2017: Bei DAX CEOs macht die variable Vergütung mehr als 73% der Gesamtdirektvergütung aus

Fixe, variable und Gesamtdirektvergütung der Vorstandsmitglieder 2017 (Ø), in Tsd. EUR

Betrachtet werden ausschließlich Vergütungszahlen von Vorstandsmitgliedern die das komplette Geschäftsjahr im Vorstand vertreten waren

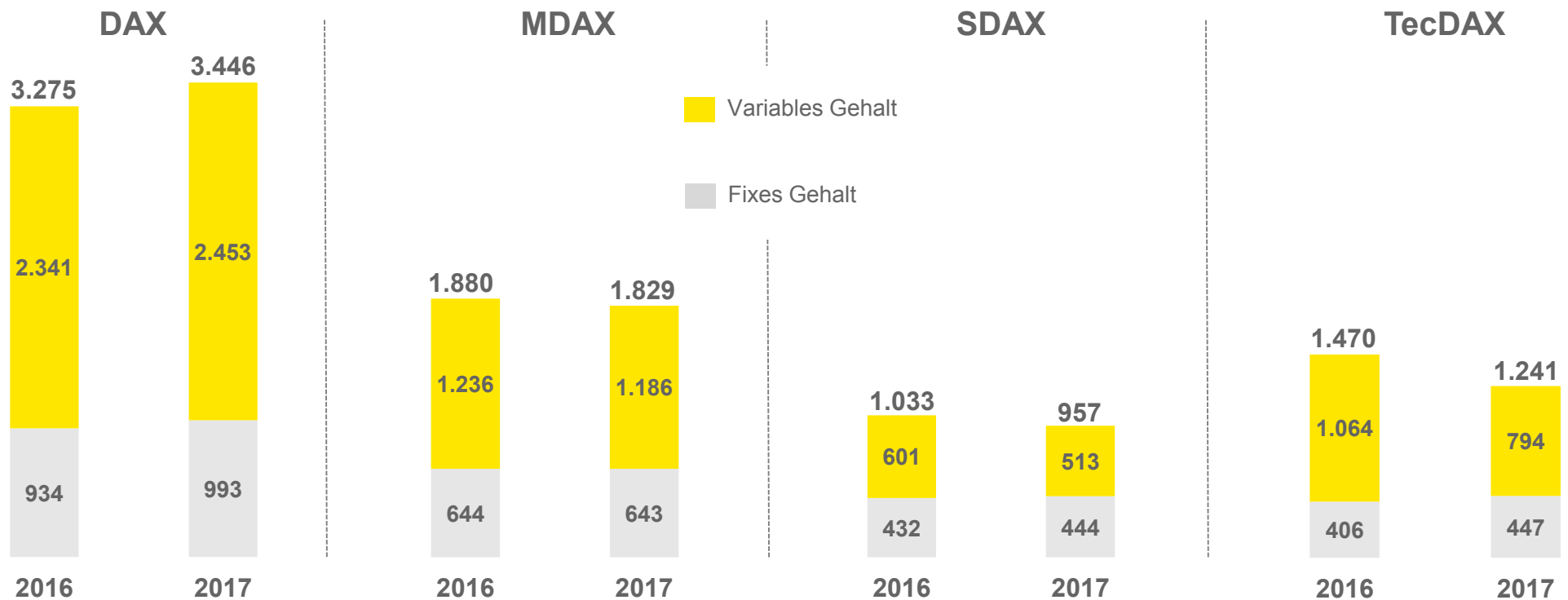


- ▶ Die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung von DAX-CEOs ist in 2017 ungefähr doppelt so hoch wie die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung ihrer MDAX Kollegen, wobei insbesondere der variable Anteil der Vergütung mit 73,8% unter allen Indizes der Studie am höchsten liegt

2017: Fixe und variable Vergütung der Vorstandsmitglieder im DAX gestiegen

Fixe, variable und Gesamtdirektvergütung der Vorstandsmitglieder 2017 (Ø), in Tsd. EUR

Betrachtet werden ausschließlich Vergütungszahlen von Vorstandsmitgliedern die das komplette Geschäftsjahr im Vorstand vertreten waren



- ▶ Die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung (sowohl das variable Gehalt, wie auch das Fixgehalt) der Vorstandsmitglieder im DAX ist von 2016 zu 2017 gestiegen (um 5%)
- ▶ In den anderen drei Segmenten sanken die durchschnittlichen Vergütungshöhen: um 3 Prozent im MDAX, um 7 Prozent im SDAX und um 16 Prozent im TecDAX.

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Die globale EY-Organisation im Überblick

Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einem sprichwörtlichen Kundenservice. Unser Ziel ist es, Dinge voranzubringen und entscheidend besser zu machen – für unsere Mitarbeiter, unsere Mandanten und die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch „Building a better working world“.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter www.ey.com.

In Deutschland ist EY an 21 Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität; insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden.

©2018 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

www.de.ey.com.