

III. Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert die Struktur und die Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Er berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und die durch das „Gesetz über die Offenlegung der Vorstandsvergütungen“ geänderten handelsrechtlichen Vorgaben. Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des Konzernabschlusses und Konzernlageberichts.

1. Vergütung des Vorstands

Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats berät und überprüft das Vergütungssystem für den Vorstand in regelmäßigen Abständen und beschließt über ggf. notwendige Anpassungen; außerdem legt er das Vergütungssystem einschließlich der wesentlichen Vertragselemente dem Aufsichtsrat regelmäßig zur Überprüfung und Beschlussfassung vor. So wurde das Vergütungssystem für den Vorstand einschließlich der wesentlichen Vertragselemente im November 2008 vom Aufsichtsrat überprüft und genehmigt.

Das Vergütungssystem berücksichtigt vor allem die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds, aber auch die Leistung des Gesamtvorstands sowie die wirtschaftliche und finanzielle Lage, den Erfolg und die Aussichten des Unternehmens unter Berücksichtigung seines Vergleichsumfelds.

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus folgenden wesentlichen erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten zusammen:

- einer fixen Grundvergütung und
- einer variablen, an die Erreichung bestimmter Zielvorgaben geknüpften Vergütung, die folgende zwei Elemente enthält:
 - ein jährlich auszuzahlendes kurzfristiges Vergütungselement (Short Term Incentive, STI) und
 - ein auf fünf Jahre ausgerichtetes langfristiges Vergütungselement mit Risikocharakter (Long Term Incentive, LTI).

Bei Erreichen des vom Präsidialausschuss für jedes Vorstandsmitglied festgelegten Zielbonus für die variable Vergütung besteht zwischen fixer und variabler Vergütung in der Regel ein Verhältnis von 1 : 2.

Die fixe jährliche Grundvergütung wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt. Sie wird turnusmäßig alle zwei Jahre vom Präsidialausschuss auf ihre Angemessenheit hin überprüft.

Zur weiteren Unterstützung der Consumer Business Strategie „Passion for Success“ wurde der variable Anteil der Vorstandsvergütung stärker an die Leistung des Vorstands, die Entwicklung des Unternehmens und dessen nachhaltige Wertsteigerung gekoppelt. Die variable Vergütung – STI und LTI – ist abhängig vom Grad des Erreichens festgelegter unternehmensbezogener Zielvorgaben sowie bestimmter persönlicher Zielvorgaben für jedes einzelne Vorstandsmitglied; im Einklang mit der strategischen Fokussierung der Gesellschaft beziehen sich die Ziele überwiegend auf das Consumer Geschäft. Die unternehmensbezogenen Zielvorgaben orientieren sich an Umsatzwachstum (währungsbereinigt) und EVA® (Economic Value Added); diese können vom Präsidialausschuss um außerordentliche Effekte bereinigt werden. Die unternehmensbezogenen und persönlichen Zielvorgaben werden vom Präsidialausschuss vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt. Nach Ablauf des Geschäftsjahres ermittelt der Präsidialausschuss in Abhängigkeit vom Erreichen der unternehmensbezogenen Zielvorgaben auf Grundlage des Konzernergebnisses für jedes Vorstandsmitglied einen Grundbetrag der variablen Vergütung; dieser erhöht bzw. verringert sich in Abhängigkeit vom Erreichen der persönlichen Zielvorgaben innerhalb festgelegter Grenzen.