



 **GPC-Vergleichsstudie 2018**
zur Vorstandsvergütung
Sonderauswertung für Teilnehmer

Management Summary

Zu dieser Vergütungsstudie haben 66 genossenschaftliche Bankinstitute Daten geliefert. Für die Anonymität wurden die teilnehmenden Banken in Bilanzsummengrößenklassen eingruppiert. Bei der unserer Erhebung wird zwischen 1. Fixgehalt, 2. variabler Vergütung, 3. Mandats-vergütung, 4. Altersvorsorge und 5. Dienstwagen unterschieden.

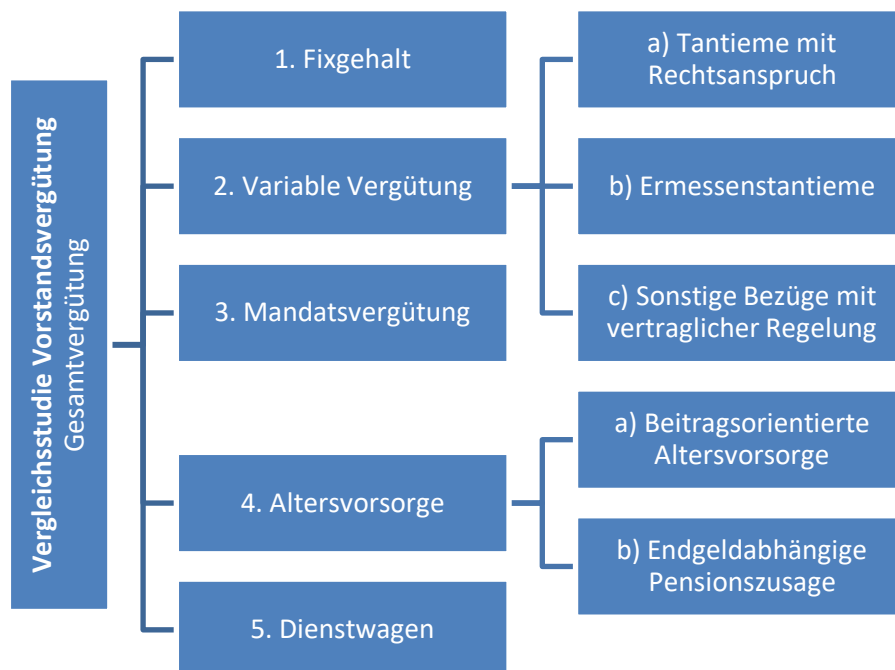
- Ein Vorstand kann beim Sprung in eine größere Bilanzsummenklasse mit etwa 32,5 % höherer Vergütung rechnen
- Das gilt gleichermaßen für Vorsitzende, Stellvertreter, reguläre Mitglieder und Vorstandsteams mit gleichberechtigten Vorständen
- Ein Vorstandsvorsitzender erhält etwa 24 % mehr Vergütung als reguläre Mitglieder
- Gleichberechtigte Vorstände erhalten 11 % mehr als reguläre Vorstandsmitglieder der gleichen Größenklasse
- Vorstände verdienen etwa das 3,2-fache der zweiten Führungsebene
- Je größer die Bilanzsumme, desto größer der relative und absolute Abstand zur zweiten Führungsebene
- Je kleiner die Genossenschaftsbank, desto mehr fällt die Vorstandsvergütung ins Gewicht in Hinblick auf die Bilanzsumme des Institutes
- Je größer die Bilanzsummenklasse, desto größer der variable Anteil der Vergütung der Vorstände gegenüber dem Fixgehalt
- Die regionale Kaufkraft nimmt nur begrenzt Einfluss auf die Vergütung; die relative Spanne der Vergütungsveränderung ist geringer als die relative Spanne der Kaufkraftveränderung

Vorstandsvergütung

Insgesamt haben 66 genossenschaftliche Bankinstitute Daten zur Vorstandsvergütung beigesteuert. Die Daten wurden zum Schutz der Anonymität der Teilnehmer in Bilanzsummengrößenklassen eingeteilt. So können keine einzelnen Banken anhand der Bilanzsumme identifiziert werden.

Entsprechend der gelebten Praxis unterscheidet die Studie zwischen verschiedenen Funktionen. In einigen Häusern gibt es einen Vorstandsvorsitzenden (VV) und reguläre Vorstandsmitglieder (VM), gelegentlich gibt es auch stellvertretende Vorsitzende (SV). Insbesondere in tendenziell kleineren Banken ist das System der gleichberechtigten Vorstände (GV) etabliert.

Die Vergütung eines Vorstandes gliedert sich in den GPC-Vergleichsstudien in verschiedene Bestandteile. Wir betrachten stets den Median der Vergütung in unserer Stichprobe.



1. Differenz der Gesamtvergütung zwischen den Bilanzsummengrößenklassen

Ein Vorstand, der in eine Bank der nächstgrößeren Bilanzsummengrößenklasse wechselt, kann dabei mit einem durchschnittlichen Vergütungszuwachs von 32,5 % rechnen. Dabei ist es unerheblich, welche Vorstandsposition er bekleidet. Das Wachstum ist für alle Rollen ähnlich. Nur in absoluten Zahlen gewinnt der Vorsitzende am meisten hinzu, denn schließlich verfügt er bereits über die höhere Ausgangsvergütung.

	500 - 1.000 Mio. EUR	1.000 - 2.500 Mio. EUR	> 2.500 Mio. EUR
Vorstandsvorsitzender	100 %	+26 %	+33 %
Vorstandsmitglied	100 %	+42 %	+28 %

Lesebeispiel: Ein reguläres Vorstandsmitglied in einer Bank mit einer Bilanzsumme größer als 2.500 Mio. EUR erhält in unserer Stichprobe im Mittel +28 % der Vergütung, die ein Vorstand in dieser Position in einer Bank mit einer Bilanzsumme zwischen 1.000 und 2.500 Mio. EUR bekäme. Der Bezug ist demnach immer die nächstkleinere Klasse.

In unserer Stichprobe haben wir keine Banken mit >2.500 Mio. EUR Bilanzsumme, in denen das System der gleichberechtigten Vorstände eingesetzt wird. Nach unseren Zahlen ist dies vor allem ein gebräuchliches Konzept in genossenschaftlichen Banken von kleiner bis mittlerer Größe.

	< 500 Mio. EUR	500 - 1.000 Mio. EUR	1.000 - 2.500 Mio. EUR
Gleichberechtigter Vorstand	100 %	+29 %	+40 %

2. Differenz der Gesamtvergütung zwischen den Positionen

Der Vorstandsvorsitzende kann mit durchschnittlich 24 % mehr Vergütung gegenüber dem regulären Vorstandsmitglied rechnen. Für den Stellvertreter liegen leider nicht genügend Informationen vor.

	500 - 1.000 Mio. EUR	1.000 - 2.500 Mio. EUR	> 2.500 Mio. EUR
Vorstandsmitglied	100 %	100 %	100 %
Vorstandsvorsitzender	+32 %	+18 %	+22 %

Aber auch gleichberechtigte Vorstände verdienen etwas mehr als reguläre Vorstandsmitglieder. Im Mittel sind das 11 %. Verständlich, da sich die Verantwortung gleichmäßig auf alle Mitglieder aufteilt.

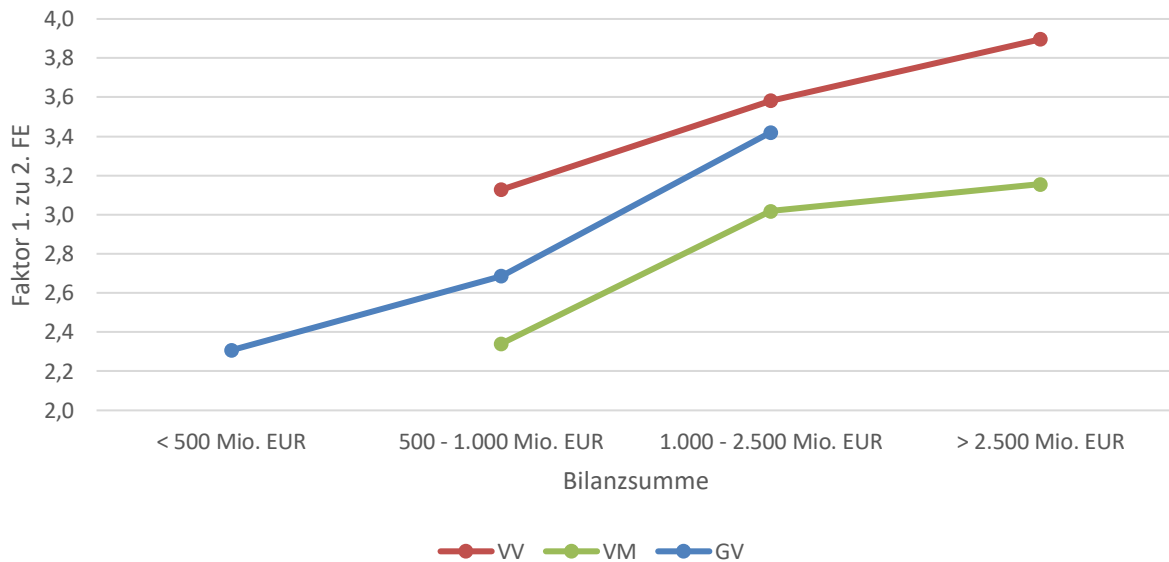
	500 - 1.000 Mio. EUR	1.000 - 2.500 Mio. EUR
Vorstandsmitglied	100 %	100 %
Gleichberechtigter Vorstand	+12 %	+10 %

3. Differenz der Gesamtvergütung zwischen der 1. und 2. Führungsebene

Ein Vorstand erhält eine bessere Vergütung als die Bereichsleiter, die an ihn berichten. Doch um welchen Faktor verdient der Vorstand mehr? Zusammen mit den Daten aus den VR-Gehaltsvergleichen 2020 (in dem wir die Daten für die 2. und die 3. Ebene in Genossenschaftsbanken erhoben haben) ergibt sich das Bild, dass der Vorstand im Mittel das 3,2-fache der zweiten Führungsebene verdient.

Was man ebenfalls erkennen kann ist, dass die reale Vorstandsvergütung gleich doppelt ansteigt. Je größer das Geldhaus, desto höher die Vergütung. Aber auch die Spreizung zwischen erster und zweiter Führungsebene steigt sichtbar an. Die Vergütung der Vorstände wächst schneller als die der zweiten Führungsebene. In einer vergleichsweise kleinen Bank verdient ein gleichberechtigtes Vorstandsmitglied das 2,3-fache der zweiten Führungsebene, während der Faktor dann auf das 2,7-fache und 3,4-fache ansteigt.

Einschränkender Hinweis: Die vorliegenden Daten zu Vorstandsvergütung und zweiter Führungsebene stammen zum Teil aus verschiedenen Geldhäusern. Weiter wurde nicht berücksichtigt, welche Führungskraft zu welchem Vorstandsressort gehört.



4. Einfluss der Anzahl der Vorstandsmitglieder auf die Gesamtvergütung

Die Anzahl der gleichberechtigten Vorstände innerhalb eines Hauses hat keinen Einfluss auf die Gesamtvergütung der Vorstände. Dies bedeutet in der Realität, dass der Posten für Personalkosten entsprechend größer ausfällt, wenn beispielsweise nach einer Fusion zusätzliche Mitglieder aufgenommen und die Ressorts neu verteilt werden.

5. Anteil der Vorstandsvergütung an der Bilanzsumme

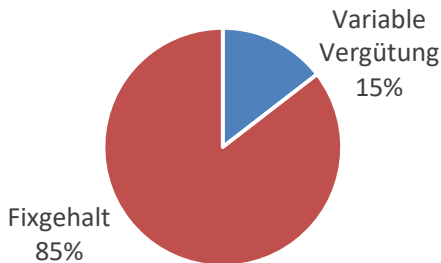
Je größer die Bilanzsumme einer Bank ist, desto kleiner ist der Anteil der Vorstandsvergütung an der Bilanzsumme. So ist das Verhältnis der Vorstandsvergütung an der Bilanzsumme bei einer Bank mit einer Bilanzsumme <500 Mio. EUR sechsmal so groß wie das Verhältnis bei einer Bank der Klasse >2.500 Mio. EUR.

6. Verhältnis zwischen Fixgehalt und variabler Vergütung

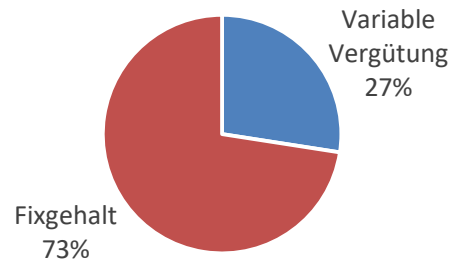
In unserer Stichprobe zeichnet sich eindeutig der Trend ab, dass mit der Größe des Institutes auch der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung zunimmt. In kleineren Häusern (<500 Mio. EUR Bilanzsumme) besteht die Vorstandsvergütung dagegen vor allem aus dem Fixgehalt, welches in einer Modellrechnung mit linearer Regressionsgeraden noch etwa sechsmal so groß ist wie der variable Anteil. In einem großen Institut (>2.500 Mio. EUR) ist der fixe Bestandteil lediglich dreimal so groß wie der variable Anteil.

In der Grafik auf der nächsten Seite sind weitere Vergütungskomponenten wie Mandatsvergütung und Altersvorsorge nicht berücksichtigt. Daher beziehen sich die Prozentangaben nur auf das Verhältnis zueinander, nicht auf die Gesamtvergütung. Die Richtung wird dennoch deutlich, der risikobehaftete Vergütungsbestandteil steigt an.

**Bestandteile des Vorstandsvergütung
in Banken <500 Mio. EUR**



**Bestandteile der Vorstandsvergütung
in Banken >2.500 Mio. EUR**



Ob es sich dabei um den Vorstandsvorsitzenden oder ein reguläres Mitglied handelt, hat keinen Einfluss. Das Verhältnis der Bestandteile an der Gesamtvergütung wird innerhalb eines Hauses augenscheinlich für Vorsitzenden und reguläre Mitglieder vergleichbar gehalten.

7. Verhältnis von Tantiemen mit Rechtsanspruch und Ermessenstantiemen

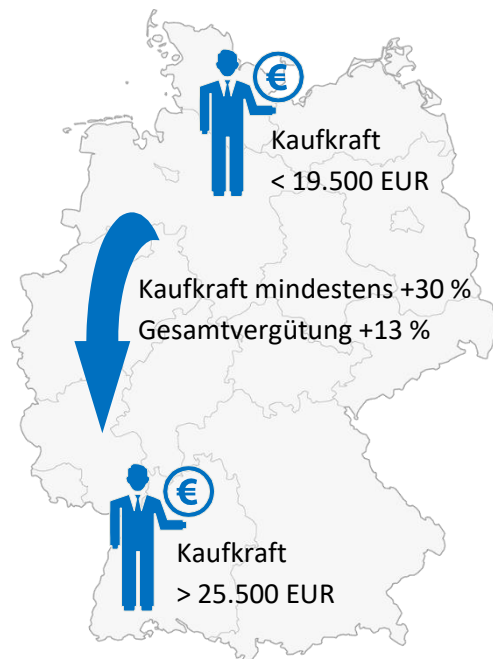
Soweit dies aus den Daten ableitbar ist, scheinen Tantiemen mit Rechtsanspruch und Ermessenstantiemen in der jeweiligen Bilanzsummenklasse zu ähnlich hohen Bezügen zu führen. Die Auszahlungen der einen oder anderen Tantiemenart sind in derselben Bilanzsummenklasse etwa gleich hoch. Etwas Schwankung ergibt sich durch den Stichprobenfehler.

Demgegenüber ergibt sich, wie unter dem vorherigen Ordnungspunkt dargestellt, durchaus eine Verschiebung zugunsten der variablen Vergütung insgesamt mit zunehmender Bilanzsumme.

8. Einfluss der regionalen Kaufkraft auf die Gesamtvergütung

Die regionale Kaufkraft hat einen messbaren Einfluss auf die Gesamtvergütung, der jedoch geringer ausfällt, als häufig angenommen. In unserem linearen Regressionsmodell liegt der Bonus gerade einmal bei 13 %. Demgegenüber liegt der Unterschied zwischen der kaufkraftstärksten und -schwächsten Region in unserer Klassifikation bei über 30 %.

Im ersten Halbjahr des nächsten Jahres werden wir auf Basis der Jahresendwerte 2020 eine erneute bundesweite, anonymisierte Erhebung der Vorstandsvergütung sowie weiterer relevanter Informationen vornehmen und für Sie auswerten. Neben der Gehaltshöhe erhalten Sie wieder Informationen zu Vertragslaufzeiten/Befristungen, zur Altersversorgung, zu Kriterien für die Tantiemenbemessung, zur Mandatsvergütung, zum Dienstwagen, etc.



Weitere Informationen finden Sie unter

www.gpconsult.de/studien/vergleichsstudien/