

# AESC Pressekonferenz

Hotel Hessischer Hof, Frankfurt

30. Juni 2009

Am 30. Juni 2009 trafen sich das AESC Deutschland Board\* und Christophe de Callatay (Director AESC Europe) mit Vertretern der Deutschen Wirtschaftspresse (Klaus Werner – Manager Magazin, Klaus Max Smolka, Financial Times Deutschland, Klaus-Dieter Oehler – Stuttgarter Zeitung), um über den Executive Search Markt im vergangenen Jahr, die Rolle und Aufgabe der AESC, deren aktuelle Halbjahresumfrage und aktuelle gesellschaftliche Themenstellungen zu sprechen.

Ulrich Ackermann (Vorsitzender des Boards der AESC in Deutschland) begrüßte die Teilnehmer, stellte zunächst die Rolle und Aufgabe der AESC vor, um dann über die Geschäftsentwicklung der Branche im Jahr 2008 zu sprechen (AESC-Barometer für die Executive Search Industrie). Thomas Becker (Mitglied des Boards der AESC in Deutschland) stellte anschließend die Ergebnisse einer aktuellen Befragung der AESC von über 6.000 namhaften Executive Search Beratern über verschiedene aktuelle Entwicklungen im Führungskräftemarkt vor.

Die Präsentation zum Thema „Zeitenwende in der Kompensation von Top-Führungskräften“ von Dr. Hermann Sendele (Mitglied des Boards der AESC in Deutschland) mündete in eine lebhafte Diskussion über Managervergütung und die Aufgaben von Aufsichtsräten. Dr. Sendele beschrieb, wie sich Aufsichtsräte in den 90er Jahren noch selbst um eine adäquate Bewertung ihrer Vorstände bemühten, diese Aufgabe dann aber zunehmend an außenstehende Firmen abgaben. Insgesamt seien im Laufe der Zeit immer mehr falsche, d.h. zu kurzfristig ausgerichtete Kriterien zur Bewertung der Leistung von Managern zugrunde gelegt worden. Dr. Sendele forderte, dass sich Aufsichtsräte wieder mehr aktiv mit der Leistung ihrer Vorstände beschäftigen sollten (ein Prozess, der teilweise bereits in Gang gekommen sei) und einen gewissen Spielraum in der Vergütung der Leistung bekommen sollten. Mittel- und langfristige Kriterien sollen dabei verstärkt berücksichtigt werden.

Um die Arbeit als Aufsichtsrat kompetent zu verrichten, ist Industrieerfahrung im entsprechenden Sektor unabdingbar – eine Grundlage, die viele Aufsichtsräte in DAX-Unternehmen laut einer aktuellen Studie von Russell Reynolds Associates nicht mitbringen. Dr. Sendele merkte an, dass die Suche nach Aufsichtsräten beispielsweise in Großbritannien bereits wesentlich systematischer erfolge als in Deutschland. Auch in Deutschland sei eine professionellere Auswahl von Aufsichtsräten unabdingbar, fügte Herr Ackermann hinzu.

Dr. Sendele berichtete, dass in der Vergütung von Aufsichtsratspositionen die gleichen Fehler wie in der Vergütung von Vorstandspeditionen gemacht worden seien. Statt in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg sollten Aufsichtsräte nach ihrem Einsatz, d.h. der Intensität und Zeit, die sie investieren, bezahlt werden.

Ob man nicht ganz auf Boni / erfolgsabhängige Bezahlung verzichten könne, war die nächste Frage aus dem Auditorium. Nach längerer Diskussion fasste Herr Ackermann zusammen, dass eine Incentivierung wohl der Natur des Menschen entspräche, dass aber die Dimensionen in den letzten Jahren aus dem Ruder gelaufen seien.

Abschließend ging das deutsche AESC Board nochmals auf die Vorteile ein, die AESC Mitglieder ihren Klienten durch ihre ethischen Grundlagen bieten (z.B. Klientenschutz durch fest vereinbarte Honorare, „off-limits“-Regelungen, „evergreen“ Status von erfolgreichen Kandidaten).

## AESC Press Conference

Hotel Hessischer Hof, Frankfurt  
30 June 2009

On 30 June 2009, AESC Deutschland's board\* and Christophe de Callatay (Director AESC Europe) met with German economy journalists Klaus Werner from *Manager Magazin*, Klaus Max Smolka from the *Financial Times Deutschland*, and Klaus-Dieter Oehler from *Stuttgarter Zeitung*. The purpose of the meeting was to discuss the situation of the executive search market in the previous year, to look at the AESC's role and duties, to present the new bi-annual survey, and to talk about current corporate issues.

Ulrich Ackermann (AESC board chairman in Germany) welcomed the participants, sketched the AESC's role and purpose, and subsequently spoke about the industry's development in 2008 (AESC Barometer for the Executive Search Industry). Next, Thomas Becker (AESC board member in Germany) presented the results of a new AESC survey in which more than 6.000 well-known executive search consultants were interviewed on a number of current developments in the top-level executives market.

Dr Hermann Sendele's (AESC board member in Germany) talk on "A sea change in top-level executive compensation" drew lively debate about manager salaries and duties of supervisory board members. Dr Sendele related how, in the 90s, supervisory board members had still appraised their board members themselves, but that they had since increasingly delegated this task to outside companies. Over time ever faultier, i.e. too many short-term criteria were applied in assessing managers' performance. Dr Sendele called for supervisory board members to once again actively focus on the performance of their board members, a process that he said had already partially begun, and suggested that supervisory board members should be given more discretionary power in pay scales. Medium- and long-term criteria should be given greater attention.

A competent supervisory board member must bring industry expertise in his/her respective sector. This is indispensable yet, according to a new Russell Reynolds Associates' survey, sorely lacking in the case of numerous supervisory board members in DAX-listed companies. Dr Sendele noted that recruitment of supervisory board members in the UK was better organised than in Germany. Mr Ackermann added that a more professional selection of supervisory board members in Germany could no longer be deferred.

Dr Sendele explained that the same mistakes had been made regarding payment of supervisory board members as had been made in the case of board members. Supervisory board members should not be remunerated according to company results but rather according to their performance, i.e. the intensity of their effort and the time spent on it.

The next question was whether bonus payments or success-related pay could not be abolished altogether. Summarizing a lengthy debate, Mr Ackermann said that incentives probably were natural to humans, but that the system had run off the rails in recent years.

In conclusion, the German AESC board once again pointed out the advantages that AESC members could offer their clients by virtue of the association's ethical principles: client protection through fixed fees, the "off-limits" system, or the "evergreen" status accorded to successful candidates.