

■ Kuhner · Hitz · Sabiwalsky · Drefahl

WHITEPAPER

Managergehälter 2014

Vorstandsvergütung der
DAX 30-Unternehmen



**Bundesanzeiger
Verlag**

Studie Managergehälter 2014: DAX-Unternehmen

© 2014 Bundesanzeiger Verlag GmbH, Köln

Ansprechpartner:

Wiebke Schmidt
Tel.: 0221-97668-291
Fax: 0221-97668-271
wirtschaft@bundesanzeiger.de

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Dies gilt auch für die fotomechanische Vervielfältigung (Fotokopie/ Mikrokopie) und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Studie wurde unter folgender wissenschaftlicher Leitung erstellt:

Prof. Dr. Christoph Kuhner

Dipl.-Kfm. Christian Drefahl

Seminar für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und für Wirtschaftsprüfung

Universität zu Köln

Prof. Dr. Jörg-Markus Hitz

Professur für Rechnungslegung und Wirtschaftsprüfung

Georg-August-Universität Göttingen

Dr. Ralf Sabiwalsky

Walldorf

Motivation und Zielsetzung

Die leistungsangemessene Vergütung von Spitzenmanagern, insbesondere der Vorstandsmitglieder von Publikumsgesellschaften, ist Gegenstand einer anhaltenden Debatte. Diese berührt neben der Frage der optimalen Anreizsetzung für Manager, Entscheidungen zum Wohl des Unternehmens zu treffen, auch Aspekte der Unternehmensethik und verschiedene Auffassungen von Fairness oder Gerechtigkeit. Vor diesem Hintergrund sind weltweit insbesondere seit der Finanzkrise ab 2008 zunehmende Regulierung und staatliche Interventionen zu beobachten, etwa um als exzessiv oder zu stark auf kurzfristige Erfolgsziele ausgerichtete Vergütungspraktiken unmittelbar einzuschränken oder durch Transparenz einer stärkeren öffentlichen und Markt-Kontrolle auszusetzen. So schreibt in Deutschland seit 2006 das Vorstandsvergütungsoffenlegungsgesetz (VorstOG) die individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung, differenziert nach fixen und erfolgsabhängigen Bestandteilen („Vergütungsbericht“), grundsätzlich verpflichtend vor. Seit 2009 verlangt das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) unter anderem eine langfristige „Incentivierung“ von Top-Managern, stellt aber auch mit der Orientierung an der „üblichen“ Vergütung Aufsichtsräte vor neue Herausforderungen bei der Konzeption von Vergütungsverträgen, eingrahmt in markant verschärfte Haftungsregelungen. Ungeachtet dieser gesetzlichen Maßnahmen halten die Regulierungsaktivitäten unvermindert an. So wurde im Frühjahr 2013 europaweit die Deckelung der Bonuszahlungen für Bankmanager auf maximal die Höhe des einfachen bzw. doppelten Festgehalts – letzteres unter bestimmten Voraussetzungen – beschlossen. Zudem wurden im Mai 2013 mit der Novellierung des Deutschen Corporate Governance Kodes (DCGK) neue Empfehlungen zur Ausgestaltung und zur Publizität der Vorstandsvergütung entwickelt. Ein besonderes Augenmerk liegt hier zum einen auf der künftigen Festlegung von Höchstgrenzen einzelner Vergütungselemente durch den Aufsichtsrat, zum anderen auf der Berücksichtigung einer Relation zwischen Vorstandsvergütung und der Entlohnung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft. Darüber hinaus soll durch offen zu legende Mustertabellen, die u.a. über theoretisch erreichbare Minimal- und Maximalwerte einzelner Vergütungskomponenten Auskunft geben, die Vorstandsvergütung transparenter werden.

Ziel der seit 2009 im Jahresrhythmus vom Bundesanzeiger-Verlag verlegten, von Wirtschaftswissenschaftlern der Universitäten Köln und Göttingen verfassten „Studie Managergehälter“ ist es, vor diesem Hintergrund einen umfassenden, differenzierten Überblick über die Praxis der Vorstandsvergütung in Deutschland und deren Entwicklung im Zeitablauf zu

geben, die Bestimmungsfaktoren dieser Managemententlohnung zu identifizieren und anhand eines Vergleichs mit Maßstäben der Unternehmensperformance Aufschlüsse über den Zusammenhang von Managervergütung und Managerleistung zu gewinnen. Zu diesem Zwecke werden die seit 2006 zu veröffentlichenden Vergütungsberichte der im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse notierten Gesellschaften einer differenzierten Analyse unterzogen. Diese schließt branchen-, börsenindex- und größenspezifische Detailbetrachtungen mit ein, die einen profunden Einblick in einzelne Wirtschaftssegmente und deren Vergütungsgepflogenheiten geben. Die Studie richtet sich somit an eine Vielzahl von Interessenten. Mitglieder von Vorstand und Geschäftsführung können sich über branchenbezogene Usancen in Bezug auf Höhe und Zusammensetzung der Vergütungspakete informieren. Aufsichtsräte können der mit dem VorstAG gestiegenen Verantwortlichkeit begegnen und aus Querschnitts- und Zeitreihendaten Rückschlüsse auf den Umfang der „üblichen“ Vergütung im Rechtssinne gewinnen. Anteilseigner und ihre Vertreter vermögen sich ein Bild über die geltenden Vergütungspraktiken zu verschaffen, etwa um die Qualität der Vergütungsarrangements einzelner Unternehmen zu beurteilen, beispielsweise im Hinblick auf den „say on pay“.

Vorgehensweise

Im Folgenden wird ein Auszug der „Studie Managergehälter 2014“ präsentiert, der mit den Gesellschaften des DAX 30 die erste Reihe der am deutschen Kapitalmarkt notierten Gesellschaften zum Gegenstand hat. Gegenstand der Erhebung der Vergütungsdaten sind die Geschäftsberichte für das Geschäftsjahr 2013 (bzw. 2012/2013). Angesichts des typischerweise gewährten Vergütungszuschlags für Vorstandsvorsitzende, die über eine Ressortverantwortung hinaus auch eine Gesamtverantwortung tragen, erfolgen die Auswertungen differenziert zwischen der so verstandenen CEO-Vergütung und der durchschnittlichen Vergütung regulärer Vorstandsmitglieder. Erhoben und ausgewertet werden jeweils die Gesamtvergütungen, unterteilt nach den gesetzlich auszuweisenden Komponenten Fixgehalt, kurz- und langfristiger orientierter Bonus sowie aktienbasierte Vergütungskomponenten.

Dabei stellt das Fixgehalt (Fixum) eine Grundzahlung dar, die unabhängig von der Leistungserbringung gezahlt wird. Es beinhaltet auch die sogenannten Nebenleistungen, wie Firmenwagen, Beiträge zur Sozialversicherung oder Umzugskosten. Daneben existieren variable Bestandteile, die leistungsabhängig vergütet werden und entweder kurzfristige oder langfristige Anreize setzen sollen. Dementsprechend wird auf die Fristigkeit der Bemessungsgrundlage abgestellt. Wir bezeichnen kurzfristige Boni als eine Gehaltskomponente, die bei Erreichen von im Vorhinein festgelegten, kurzfristigen, d.h. auf einen Zeitraum von in

der Regel einem Jahr bezogenen Zielen, ausgezahlt wird. Langfristigen Boni liegt eine mehrjährige Bemessungsgrundlage von drei und mehr Jahren zu Grunde. Die Leistung der Manager wird so über einen langfristigen Performance-Zeitraum gemessen, sodass auch negative Entwicklungen berücksichtigt werden können. Hierdurch kommt es zu der bereits oben skizzierten langfristigen „Incentivierung“ der Vorstände. Die Performancebetrachtung über die Gesamtlaufzeit entspricht dem Modellcharakter des Gesetzgebers, da es die Performancemessung vom klassischen einjährigen Zeitraum auf mehrere Perioden ausdehnt. Ein Bonus wird dann am Ende des Performancezeitraums ausgezahlt, sofern in dem betrachteten Zeitraum bestimmte Zielwerte erreicht werden. Eine langfristige Anreizwirkung kann auch mittels Gewährung einer aktienbasierten Vergütung erreicht werden, da durch eine Beteiligung des Vorstands am Eigentum des Unternehmens eine zumindest partielle Interessenskongruenz instruiert wird. Gewöhnlich kommen hier die Ausgabe von Mitarbeiteraktien und die Auflegung von Optionsprogrammen in Frage, wobei die Entlohnung auch durch Barausgleich erfolgen kann. Ungeachtet einer heterogenen Ausweispraxis bei Aktienoptionsprogrammen, wonach mitunter auch etwa über Ausübungsgewinne oder Zeitwertänderungen bereits existierender Optionen berichtet wird, beschränkte sich die Erhebung auf die gesetzlich vorgesehenen Angaben zum Zeitwert der in der Berichtsperiode zugesagten Optionspläne bzw. der aktienkursgebundenen Wertsteigerungsrechte. Nicht in die Vergütung einbezogen werden zum einen Abfindungszahlungen, wie sie im Rahmen von vorzeitigen Vertragsauflösungen üblich sind, da diese nicht den Gegenwert einer erbrachten Arbeitsleistung reflektieren. Zum anderen nicht erfasst werden Aufwendungen für Altersvorsorge, etwa im Rahmen der Zuführung zu den Pensionsrückstellungen, da diese nicht in einheitlicher Form ausgewiesen wurden, womit die Vergleichbarkeit der Daten erschwert würde.

Ermittelt wurde überdies ein Maß der relativen Entlohnung der Vorstandsvorsitzenden bzw. -sprecher. Das so genannte „CEO premium“ ist das Verhältnis der Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden zur durchschnittlichen Gesamtvergütung eines regulären Vorstandsmitglieds. Diese Kennzahl misst somit das Vergütungsdifferenzial zwischen Vorsitzendem und den übrigen Vorstandsmitgliedern und gibt Auskunft über den Vergütungszuschlag, der mit der Übernahme der Führungsverantwortung einhergeht. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Auswertung mittels tabellarischer Darstellungen und Grafiken präsentiert.

Ergebnisse

Vergütung der DAX-Vorstände 2013

	Fixum (Tsd. EUR)	kurzfristiger Bonus (Tsd. EUR)	langfristiger Bonus (Tsd. EUR)	Aktien- basierte Vergütung (Tsd. EUR)	Gesamt (Tsd. EUR)	Anteil variabler Vergü- tung
Adidas	714	350	922	0	1.986	64%
Allianz	706	884	891	891	3.372	79%
BASF	953	0	1.463	597	3.012	68%
Bayer	812	1.004	0	941	2.757	71%
Beiersdorf	543	427	696	0	1.667	67%
BMW	895	2.946	0	82	3.923	77%
Commerz- bank	803	145	0	540	1.489	46%
Continental	703	475	550	701	2.429	71%
Daimler	946	623	623	1.151	3.344	72%
Deutsche Bank	1.261	150	959	2.450	4.820	74%
Deutsche Börse	722	322	644	569	2.258	68%
Deutsche Lufthansa	965	308	103	460	1.836	47%
Deutsche Post	975	417	417	890	2.698	64%
Deutsche Telekom	863	713	623	167	2.365	64%
E.ON	865	945	0	818	2.628	67%
FMC	643	312	0	566	1.522	58%
Fresenius	665	766	34	947	2.412	72%
Heidelberg Cement	888	831	333	323	2.375	63%
Henkel	723	1.845	235	1.230	4.032	82%
Infineon	703	266	381	303	1.653	57%
K+S	510	635	217	0	1.361	63%

	Fixum (Tsd. EUR)	kurzfristiger Bonus (Tsd. EUR)	langfristiger Bonus (Tsd. EUR)	Aktien- basierte Vergütung (Tsd. EUR)	Gesamt (Tsd. EUR)	Anteil variab- ler Vergü- tung
Lanxess	665	346	218	177	1.406	53%
Linde	662	791	0	1.028	2.481	73%
Merck	973	0	3.312	1.233	5.518	82%
Münchener Rück	709	252	968	252	2.180	67%
RWE	783	718	237	745	2.483	68%
SAP	868	1.033	468	1.138	3.507	75%
Siemens	1.077	658	358	1.327	3.420	69%
Thyssen Krupp	671	557	0	676	1.903	65%
Volkswagen	1.216	3.098	1.820	0	6.135	80%
Mittelwert	816	727	549	673	2.766	68%

Tabelle 1: Vergütung von regulären DAX-Vorstandsmitgliedern 2013

Studie Managergehälter 2014: DAX-Unternehmen

	Vorstands- vorsitzen- der / CEO	Fixum (Tsd. EUR)	kurz- fristiger Bonus (Tsd. EUR)	lang- fristiger Bonus (Tsd. EUR)	Aktien- basierte Vergütung (Tsd. EUR)	Gesamt (Tsd. EUR)	CEO premium	Anteil variabler Vergü- tung
Adidas	Herbert Hai- ner	1.536	828	1.540	0	3.904	1,97	61%
Allianz	Michael Diekmann	1.304	1.581	1.581	1.581	6.047	1,79	78%
BASF	Kurt Bock	1.324	0	2.794	1.282	5.400	1,79	75%
Bayer	Marijn Dek- kers	1.386	1.532	0	1.914	4.832	1,75	71%
Beiersdorf	Stefan F. Heidenreich	1.073	776	2.476	0	4.325	2,59	75%
BMW	Norbert Reithofer	1.619	5.270	0	143	7.032	1,79	77%
Commerz- bank	Martin Bles- sing	1.381	0	0	0	1.381	0,93	0%
Continental	Elmar Degenhart	1.216	690	1.100	1.035	4.041	1,66	70%
Daimler	Dieter Zetsche	2.159	1.707	1.707	2.825	8.398	2,51	74%
Deutsche Bank	Anshuman Jain / Jürgen Fitschen ¹	2.820	150	1.348	3.677	7.995	1,66	65%
Deutsche Börse	Reto Francioni	1.121	504	1.007	839	3.471	1,54	68%
Deutsche Lufthansa	Christoph Franz	1.332	477	158	0	1.967	1,07	32%
Deutsche Post	Frank Appel	1.993	834	834	1.963	5.624	2,08	65%
Deutsche Telekom	René Ober- mann	1.480	1.370	1.092	0	3.942	1,67	62%
E.ON	Johannes Teysen	1.261	1.610	0	2.665	5.536	2,11	77%
FMC	Rice Powell	1.110	373	0	1.024	2.507	1,65	56%
Fresenius	Ulf M. Schneider	1.054	1.402	0	1.681	4.137	1,72	75%
Heidelberg Cement	Bernd Scheifele	1.622	1.565	594	576	4.357	1,83	63%
Henkel	Kasper Rorsted	1.103	3.169	400	2.112	6.784	1,68	84%
Infineon	Reinhard Ploss	958	363	510	315	2.146	1,30	55%
K+S	Norbert Steiner	646	968	1.045	0	2.659	1,95	76%
Lanxess	Axel C. Heitman	1.130	649	323	328	2.430	1,73	53%
Linde	Wolfgang Reitzle	1.277	2.485	0	3.157	6.919	2,79	82%

	Vorstandsvorsitzender / CEO	Fixum (Tsd. EUR)	kurzfristiger Bonus (Tsd. EUR)	langfristiger Bonus (Tsd. EUR)	Aktienbasierte Vergütung (Tsd. EUR)	Gesamt (Tsd. EUR)	CEO premium	Anteil variabler Vergütung
Merck	Karl Ludwig Kley	1.128	0	4.334	1.849	7.311	1,33	85%
Münchener Rück	Nikolaus v. Bomhard	1.231	519	2.009	519	4.278	1,96	71%
RWE	Peter Terium	1.424	1.350	444	1.250	4.468	1,80	68%
SAP	Bill McDermott/ Jim Hagemann Snabe ¹	2.009	1.737	1.011	4.144	8.901	2,54	77%
Siemens	Joe Kaeser	1.186	557	559	1.984	4.286	1,25	72%
Thyssen Krupp	Heinrich Hiesinger	1.368	1.566	0	1.974	4.908	2,58	72%
Volkswagen	Martin Winterkorn	1.908	9.003	4.095	0	15.006	2,45	87%
Mittelwert		1.405	1.435	1.032	1.295	5.166	1,85	68%

Tabelle 2: Vergütung von DAX-Vorstandsvorsitzenden 2013

¹ Bei Unternehmen, die zwei Vorstandsvorsitzende bzw. Vorstandssprecher haben, wird die Vergütung als Durchschnitt der Bezüge beider CEOs angegeben.

Entwicklung im Zeitverlauf

Gezeigt wird die Entwicklung für diejenigen 28 Unternehmen, die in der obigen Auswertung enthalten sind und für die ab dem Jahr 2006 individualisierte Vergütungsdaten für den Vorstandsvorsitzenden zur Verfügung stehen.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
reguläre Vorstandsmitglieder								
Gesamtvergütung (Tsd. EUR)	2.408	2.492	1.914	1.962	2.511	2.673	2.757	2.762
variabler Anteil	69%	69%	59%	58%	67%	67%	68%	67%
Vorstandsvorsitzende (CEOs)								
Gesamtvergütung (Tsd. EUR)	4.596	4.833	3.606	3.699	4.575	5.134	5.135	5.119
variabler Anteil	71%	72%	61%	59%	66%	68%	68%	67%

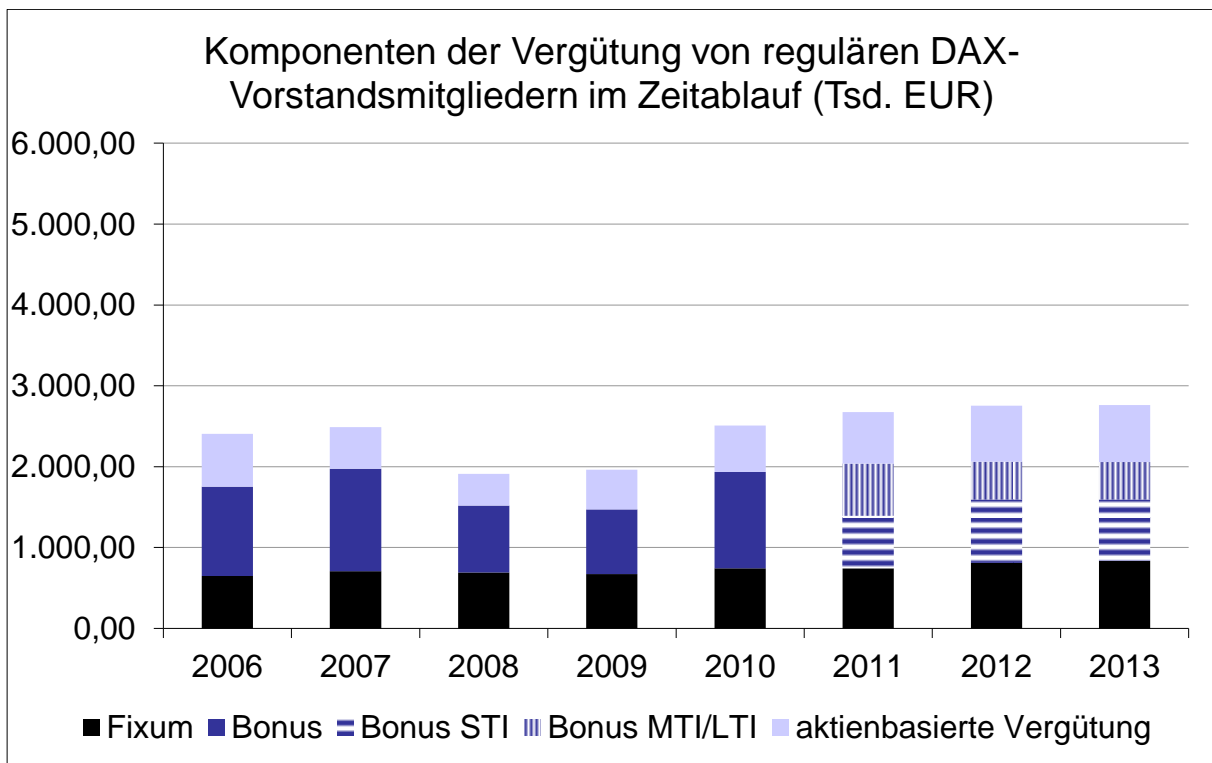


Abbildung 1: Bestandteile der Gesamtvergütung der regulären DAX-Vorstandsmitglieder im Zeitablauf (in Tsd. €)

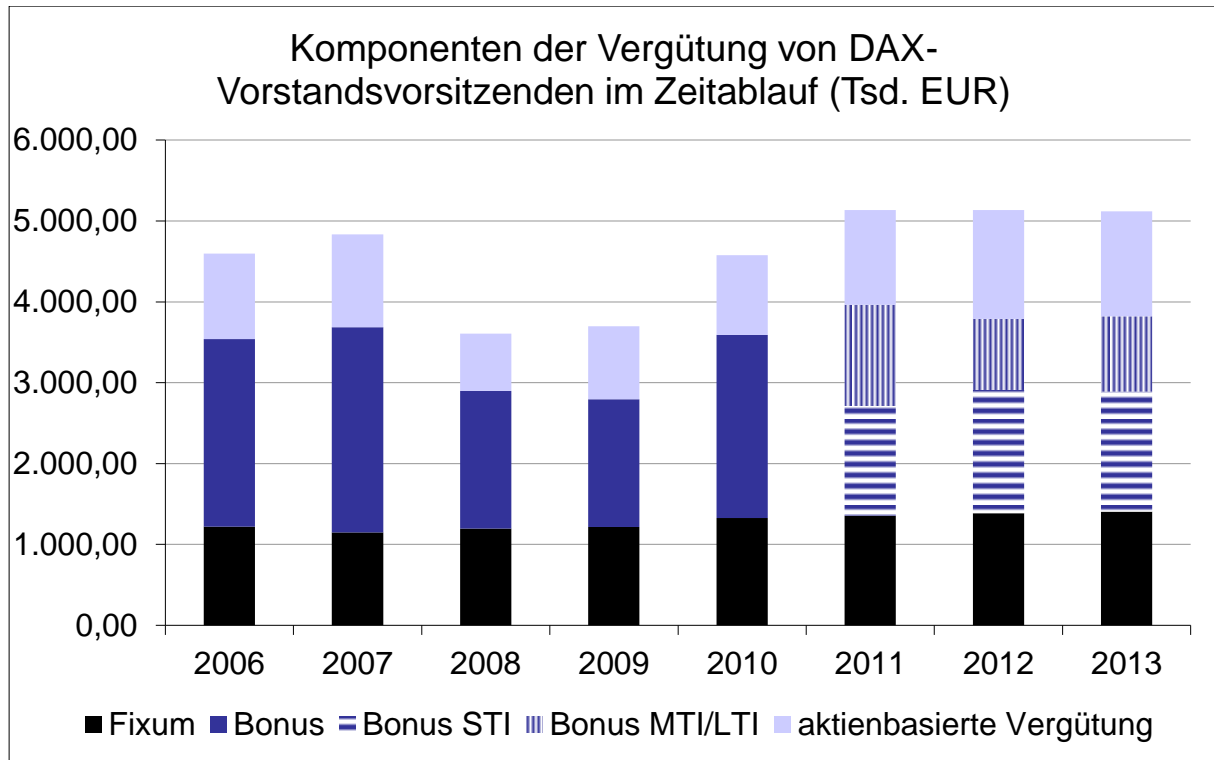


Abbildung 2: Bestandteile der Gesamtvergütung der DAX-Vorstandsvorsitzenden im Zeitablauf (in Tsd. €)

Zusammenfassende Schlussbetrachtung

Die vorliegende Bestandsaufnahme der Vergütung von Vorständen großer deutscher Publikumsgesellschaften zeichnet ein differenziertes Bild der Vergütungspraxis im abgelaufenen Geschäftsjahr 2013. Handelt es sich bei den 30 Gesellschaften ausnahmslos um große Konzernunternehmen, so variieren dennoch die Gehälter beträchtlich und bewegen sich für reguläre Vorstandsmitglieder in der Bandbreite von TEUR 1.361 bis TEUR 6.135, für Vorstandsvorsitzende gar im Intervall von TEUR 1.381 bis TEUR 15.006. Zumindest für die erste Reihe der deutschen Konzerne kann insofern durchweg von „Millionengehältern“ gesprochen werden, wobei der Großteil der Vergütung erfolgsabhängig erfolgt (jeweils 68% im Durchschnitt für reguläre Vorstandmitglieder und für Vorstandsvorsitzende).

Die Betrachtung der einzelnen Vergütungsberichte wie auch die Analyse im Zeitverlauf zeigt hierbei nicht nur, dass das Vergütungsniveau nach einem Rückgang in den Jahren 2008 bzw. 2009 wieder stetig angestiegen ist und bereits im Jahr 2011 die Werte vor der Finanzkrise übertraf. Auch die Zusammensetzung der Vergütungspakete hat sich verändert hin zu einer zunehmenden Bedeutung erfolgsbasierter gegenüber fixen Gehaltsbestandteilen. Seit 2011 ist allerdings eine gewisse Stagnation der Vergütungshöhe zu beobachten. So ist die Gesamtvergütung regulärer Vorstandsmitglieder bei den Vergleichsunternehmen im Zeit-

raum 2011 bis 2013 leicht von TEUR 2.673 auf TEUR 2.762 gestiegen, für Vorstandsvorsitzende ergab sich im gleichen Zeitraum ein marginaler Rückgang (von TEUR 5.134 auf TEUR 5.119). Auch der Anteil variabler Entlohnungsbestandteile an der Gesamtvergütung ist im gleichen Zeitraum nahezu konstant geblieben. Innerhalb der einzelnen Kategorien der performance-abhängigen Entlohnung wiederum zeigt sich im vergangenen Jahr bei den Vorstandsvorsitzenden eine leicht zunehmende Bedeutung der langfristigen Bonuszahlungen, einhergehend mit einem Rückgang der kurzfristigen Bonuszahlungen. Insgesamt lässt sich somit in jüngster Zeit eine eher geringe Zunahme der Managergehälter von DAX-Vorständen konstatieren. Ob dies erste Reaktionen auf die anhaltende öffentliche Debatte über die Vergütungen der Vorstandsmitglieder börsennotierter Aktiengesellschaften ist, bleibt abzuwarten.

Verschaffen Sie sich den umfassenden Überblick
zu Vergütungsfragen bei Vorständen!

NEU!

Kuhner · Hitz · Sabiwalsky · Drefahl

Studie Managergehälter 2014

Vorstandsvergütung deutscher börsennotierter Aktiengesellschaften - Analyse - Entwicklung - Transparenz



ISBN 978-3-8462-0408-5

2014, ca. 100 Seiten, 21,0 x 29,7 cm,
Buch (Softcover), 325,00 €

Erscheinungstermin: 4. Quartal 2014

AUTORENINFO

Prof. Dr. Christoph Kuhner, Seminar für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsprüfung an der Universität zu Köln, sowie Prof. Dr. Jörg-Markus Hitz, Dr. Ralf Sabiwalsky und Dipl.-Kfm. Christian Drefahl.



ISBN 978-3-8462-0409-2

Auch als E-Book (PDF),
325,00 €

Einzelplatzlizenz,
Mehrplatzlizenzen auf Anfrage

AUS DEM INHALT

Die Studie untersucht folgende Fragestellungen:

- Wie setzen sich die Vergütungspakete der Vorstände börsennotierter Kapitalgesellschaften 2013 zusammen im Hinblick auf die Vergütungshöhe, den Anteil erfolgsabhängiger Komponenten und den Zuschlag für den Vorstandsvorsitz?
- Inwiefern variiert die Höhe und Zusammensetzung der Vergütungspakete in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße, der Zugehörigkeit zu einem Auswahlindex, der Branche und dem Unternehmensstandort?
- Wie haben sich Höhe und Zusammensetzung der Vergütungspakete in den vergangenen sieben Jahren entwickelt? Haben die Finanzkrise und die anschließende Vergütungsdebatte Spuren in den Entlohnungspraktiken hinterlassen?

- Inwieweit sind die Höhe der Vergütung bzw. deren erfolgsabhängige Bestandteile mit Maßstäben der Unternehmensperformance assoziiert? Werden Vorstände demnach am Unternehmenserfolg gemessen?

IHRE VORTEILE

- Vergleich der Höhe, der Zusammensetzung und der Dynamik von Vorstandsvergütungspaketen in Bezug auf den Unternehmenserfolg mit dem Marktniveau
- Bestimmung der Grenze der gesetzlich vorgeschriebenen "üblichen Vergütung" im Rahmen der Angemessenheitsprüfung in Ihrer Branche

Jetzt versandkostenfrei (deutschlandweit) bestellen:

shop.bundesanzeiger-verlag.de/0408-5

Bestellung und Beratung: Tel. 0221/97668-291
per E-Mail unter wirtschaft@bundesanzeiger.de
Fax 0221/97668-271 · in jeder Fachbuchhandlung



**Bundesanzeiger
Verlag** www.bundesanzeiger-verlag.de

BESTELLSCHEIN

→ Telefonische Bestellung: 0221/9 76 68-291

- shop.bundesanzeiger-verlag.de/0408-5
- per Fax an 02 21/9 76 68-271
- in jeder Fachbuchhandlung
- im Fensterkuvert einsenden an:

Verschaffen Sie sich den umfassenden Überblick zu Vergütungsfragen bei Vorständen!

Bundesanzeiger Verlag
Postfach 10 05 34
50445 Köln



Ja, hiermit bestelle ich

..... Expl. „**Studie Managergehälter 2014**“,
zum Preis von je 325,00 €
inkl. MwSt. und Versandkosten (deutschlandweit)



Als **E-Book** (PDF) zum Preis von je 325,00 € bitte online unter shop.bundesanzeiger-verlag.de/0409-2 bestellen und downloaden
Einzelplatzlizenz, Mehrplatzlizenzen auf Anfrage



**Deutschlandweit
Versandkostenfrei!**

Versandkostenpauschale europaweit 4,00 €, weltweit 8,00 €

VERBRAUCHERSCHUTZHINWEIS:

Bitte beachten Sie unsere AGB sowie die Widerrufsbelehrungen auf unserer Webseite: shop.bundesanzeiger-verlag.de/agb.

DATENSCHUTZHINWEIS:

Ihre Daten sind bei uns in sicheren Händen! Informationen zu unseren AGB und Datenschutzbestimmungen finden Sie unter www.bundesanzeiger-verlag.de.

Ihre Bundesanzeiger Verlag GmbH

ABSENDER:

Firma

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ, Ort

Telefon

Fax

E-Mail – wichtig bei der Bestellung von Online-Produkten

Ja, ich möchte kostenlos über Neuerscheinungen, Angebote und Aktionen per E-Mail auf dem Laufenden gehalten werden. Diese Zustimmung ist freiwillig und kann jederzeit unter vertrieb@bundesanzeiger.de widerrufen werden.

Datum, Unterschrift

1 1 0 0 3 1 9 3

VIELEN DANK FÜR IHRE BESTELLUNG!

www.bundesanzeiger-verlag.de



**Bundesanzeiger
Verlag**