



Das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung

ÜBERFÄLLIGE BEHEBUNG VON KRISENURSACHEN
ODER POPULISTISCHER AKTIONISMUS

Dr. Edgar Matyschok, Partner,
v. Boetticher Hasse Lohmann

DR. EDGAR MATYSCHOK, PARTNER, V. BOETTICHER HASSE LOHMANN Am 5. August 2009 ist das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) in Kraft getreten. Nachdem ein erster Entwurf im März 2009 veröffentlicht worden war, kann man durchaus von einem zügigen Gesetzgebungsverfahren sprechen. Dies gilt umso mehr, als sich der Inhalt des Gesetzes im Laufe der parlamentarischen Debatte mehrfach geändert hat.

Für die einen ist das Gesetz eine längst fällige Konsequenz aus überhöhten Managergehältern und fehlerhaften Verhaltensanreizen. Für andere stellt es eine unpräzise, in die Unternehmensverfassung eingreifende Autonomieverletzung dar. Man kann Ulrich Seibert, Leiter des Referats Gesellschaftsrecht im Bundesministerium der Justiz, nur zustimmen: „Die Vorstandsvergütung ist nicht Spiel und Wette.“ Aber das aus öffentlich-rechtlichen Haushaltsordnungen bekannte Gebot der Sparsamkeit ist ganz sicher auch kein geeigneter Maßstab für die Höhe von Vorstandsvergütungen.

Mit dem Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, die Anreize in der Vergütungsstruktur für Vorstandsmitglieder in Richtung einer nachhaltigen und auf Langfristigkeit ausgerichteten Unternehmensführung zu stärken. Zugleich soll die Verantwortlichkeit des Aufsichtsrats für die Ausge-

staltung der Vorstandsvergütung gestärkt und konkretisiert werden sowie die Transparenz der Vorstandsvergütung gegenüber den Aktionären und der Öffentlichkeit verbessert werden. Darüber hinaus enthält das Gesetz Regelungen zum Wechsel aus dem Vorstand in den Aufsichtsrat, zum Selbstbehalt bei D&O-Versicherungen sowie zur Wartefrist bei der Ausübung von Aktienoptionen.

Angemessenheit der Bezüge von Vorstandsmitgliedern

Bislang gab das Aktiengesetz dem Aufsichtsrat nur die „Aufgaben des Vorstandsmitglieds“ und die „Lage der Gesellschaft“ als Leitlinien für die Festsetzung einer angemessenen Vorstandsvergütung vor. Nunmehr hat der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds (Gehalt, Gewinnbeteiligungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelte, Provisionen, anreizorientierte Vergütungszusagen wie z.B. Aktienbezugsrechte und Gegenleistungen jeder Art) dafür zu sorgen, dass diese „in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besonderen Grund übersteigen“. Die Vergütungsstruktur ist zudem bei börsennotierten Gesellschaften auf

Trotz vehementer Kritik geht das VorstAG über die Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex hinaus, indem alle ehemaligen Vorstandsmitglieder für mindestens zwei Jahre grundsätzlich nicht dem Aufsichtsrat angehören dürfen.

eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Variable Vergütungsbestandteile sollen daher eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Verschlechtert sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung so, dass die Weitergewährung der Bezüge unbillig für die Gesellschaft wäre, so soll der Aufsichtsrat die Bezüge auf die angemessene Höhe herabsetzen. Neue Kriterien sind die Leistungen des Vorstandsmitglieds, die Üblichkeit der Vergütung sowie eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Gerade die Konturlosigkeit der Üblichkeit war in der bisherigen Diskussion Ansatz vehementer Kritik. Die Gesetzesmaterialien verweisen zwar auf Begriffe wie Branchen-, Größen- und Landesüblichkeit; ferner soll darauf geachtet werden, dass die Vergütungsstaffelung im Unternehmen beim Vorstand nicht Maß und Bezug zu den Vergütungsgewohnheiten und dem Vergütungssystem im Unternehmen im übrigen verliert. Wie Gerichte künftig mit diesen Anforderungen an eine horizontale und vertikale Vergleichbarkeit umgehen werden, ist derzeit aber noch völlig offen.

Das VorstAG erleichtert darüber hinaus die Herabsetzung der Vorstandsbezüge, in dem es auf die Voraussetzung einer „wesentlichen“ Verschlechterung und einer „schweren“ Unbilligkeit verzichtet. Für die Herabsetzung der Bezüge wird es in der Folge keiner unmittelbaren Krise der Gesellschaft mehr bedürfen. Von praktischer Bedeutung ist insbesondere, dass dem Aufsichtsrat nun anzuraten ist, intensiver als bisher die Entwicklung der Gesellschaft im Hinblick auf die Angemessenheit der Vorstandsvergütung zu beobachten und zu prüfen.

Haftung der Aufsichtsratsmitglieder

Das Aktiengesetz stellt neuerdings ausdrücklich klar, dass Aufsichtsratsmitglieder zum Schadensersatz verpflichtet sind, wenn sie eine unangemessene Vergütung festsetzen. Diese neu aufgenommene Bestimmung ändert im Grunde die bislang bestehende Rechtslage nicht, soll aber der Bewusstseinsklärung dienen und wird vielleicht auch in dem sensiblen Verhältnis zwischen Vorstand und Aufsichtsrat dem Aufsichtsrat eine gewisse Rückendeckung bieten, wenn er eine Herabsetzung der Bezüge an den Vorstand heranträgt. Diese bislang äußerst selten genutzte Möglichkeit wird künftig wohl eine größere Rolle spielen.

Sonstige Einzelregelungen

Das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung enthält darüber hinaus einzelne Regelungen, die eine nachhaltige Unternehmensführung stärken und eine effiziente Kontrolle der Unternehmensführung fördern sollen. Von zahlreichen im Vorfeld diskutierten Maßnahmen sind die folgenden letztlich umgesetzt worden:

- Trotz vehementer Kritik geht das VorstAG über die Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex hinaus, indem alle ehemaligen Vorstandsmitglieder für mindestens zwei Jahre grundsätzlich nicht dem Aufsichtsrat angehören dürfen. Allerdings kann von dieser Cooling-off-Periode Abstand genommen werden, wenn die Wahl in den Aufsichtsrat auf Vorschlag von mindestens 25% der Aktionäre erfolgt.

- Die Gesellschaft muss bei Abschluss einer D&O-Versicherung für ihre Vorstandsmitglieder einen Selbstbehalt vereinbaren, der mindestens 10% für jeden einzelnen Schaden, mindestens jedoch das Eineinhalbfache der jährlichen Festvergütung betragen muss. Für die Praxis wird von Bedeutung sein, dass sich das Vorstandsmitglied im Hinblick auf den Selbstbehalt persönlich versichern kann. Ein zunächst vorgeschlagenes Verbot dieser persönlichen Absicherung ist nicht umgesetzt worden.



- Anknüpfend an das Ziel, die Vorstandsvergütung an Langfristigkeit und Nachhaltigkeit zu knüpfen, hat das VorstAG die Ausübungsfristen für Stock Options von zwei auf vier Jahre verlängert. Auch im Rahmen anderer Formen variabler Vorstandsvergütung wird man diese Vier-Jahres-Frist als Anhaltspunkt für eine Nachhaltigkeit nicht ignorieren können.

Fazit:

Viele der Neuerungen stellen sich eher als Akzentuierung oder Bewusstseinsklärung und weniger als Paradigmenwechsel dem Recht der Vorstandsvergütung dar. Die Vorstandsvergütung wird sich weiterhin nach marktwirtschaftlichen Grundsätzen von Angebot und Nachfrage richten und am Verhandlungsgeschick der beteiligten Parteien orientieren. Eine nennenswerte Änderung gängiger Corporate Governance-Muster wird die zweijährige Cooling-Off-Periode sowie vermutlich auch die Verpflichtung des Aufsichtsrats zur Herabsetzung der Vorstandsvergütung im Fall der Verschlechterung der Lage der Gesellschaft bringen. Da weiterhin präzise Vorgaben fehlen, wird sowohl die Vorstandsvergütung an sich wie auch die Voraussetzungen ihrer Herabsetzung ein neues Betätigungsfeld für spezialisierte Berater werden.