

# Neues zur Vorstandsvergütung

**REGULIERUNG** Die Vergütung von Vorständen börsennotierter Gesellschaften wird in diesem Jahr durch das Umsetzungsgesetz zur 2. Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie die geplante Reform des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) neu systematisiert.

**A**usgangspunkt sämtlicher Konkretisierungen bleibt weiterhin der aktienrechtliche Grundsatz, wonach Vorstandsmitgliedern eine Vergütung zu zahlen ist, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Mitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist.

## Änderungen durch das ARUG II

Weiter ausgestaltet wird dieser Grundsatz zunächst durch das ARUG II. Danach soll künftig jede im regulierten Markt notierte Aktiengesellschaft im Voraus mittels ihrer „Vergütungspolitik“ den abstrakten Rahmen für die Organvergütung vorgeben und im „Vergütungsbericht“ nachträglich darlegen, wie diese Politik konkret umgesetzt wurde.

Die Entscheidung hierüber trifft nach wie vor der Aufsichtsrat. Ein Votum der Hauptversammlung soll zwar eingeholt werden, aber lediglich beratenden Charakter haben. Für die Praxis ist im Falle eines ablehnenden Beschlusses dennoch von einem faktischen Druck zur Änderung des vorgeschlagenen Vergütungssystems auszugehen.

Der Vergütungsbericht soll zusätzliche Transparenz schaffen, indem er die individuelle Vergütung eines jeden Vorstandsmitglieds im abgelaufenen Geschäftsjahr angibt und durch den Abschlussprüfer auf Vollständigkeit geprüft wird. Zudem muss die Hauptversammlung in Zukunft zwingend über diesen Vergütungsbericht beschließen, wobei das Votum aber keine Rechte und Pflichten begründet. Gestrichen werden soll die bisherige Möglichkeit, durch Hauptversammlungsbeschluss auf eine Offenlegung der Vergütung zu verzichten.

## DCGK: Anknüpfung an ARUG II

Gemäß dem DCGK-Reformentwurf, der explizit an den ARUG-II-Vorgaben ausgerichtet ist, soll der Aufsichtsrat künftig auf Grundlage eines allgemein verständlichen Vergütungs-

systems vorab für jedes Vorstandsmitglied individuell eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen, die sich aus fixen, kurzfristig variablen und langfristig variablen Vergütungsteilen zusammensetzt sowie eine Maximalvergütung (Cap) nicht überschreitet. Zudem soll der Aufsichtsrat bei der Konzeption des Systems das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt berücksichtigen – auch in der zeitlichen Entwicklung.

Die langfristig variablen Vergütungsteile sollen die kurzfristig variablen Vergütungsteile, die primär an operative Kennzahlen anknüpfen und in bar ausgezahlt werden sollen, möglichst übersteigen. Zudem soll die langfristig variable Vergütung Anreize zur Umsetzung strategischer Maßnahmen, zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft setzen und durch Gewährung eigener Aktien (mit einer Haltefrist von mindestens vier Jahren) erfolgen.

## Fazit

Selbst wenn sich mangels finaler Fassungen von Gesetz und Kodex noch Änderungen ergeben können, ist bereits klar, dass sich Gesellschaften und Vorstände auf eine erhöhte Transparenz sowie steigenden Aufwand bei der Festlegung der Vorstandsvergütung einstellen müssen. Diesem Mehraufwand steht allerdings die Chance einer erhöhten Akzeptanz durch Öffentlichkeit und Aktionäre gegenüber, sodass sich eine frühzeitige Auseinandersetzung mit den neuen Vorgaben in jedem Fall lohnt.

Ziel der Aufsichtsräte sollte sein, ein stimmiges und konsensfähiges „Gesamtsystem“ der Vorstandsvergütung zu entwickeln, das ebenso die detaillierten Empfehlungen des DCGK berücksichtigt – und dies auch außerhalb des unmittelbaren Anwendungsbereichs im regulierten Markt.

**Dr. Thorsten Kuthe, Madeleine Zipperle und Dr. Gero Lingen**  
Rechtsanwälte bei Heuking Kühn Lüer Wojtek, Köln