

Vorstandsvergütung

AUSWIRKUNGEN DURCH ARUG II UND DEN DCGK

Marion Weckes

März 2021

Bei der Vorstandsvergütung sind mehr Regelungen zu beachten. Aufgezeigt wird deshalb welche Änderungen fortan bei Vergütungssystemen und der Berichterstattung zu berücksichtigen sind. Die gesetzlichen Vorschriften aus dem AktG werden zudem durch wesentliche Empfehlungen des DCGK ergänzt.

Inhalt

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Rechtliche Grundlagen | 4 |
| 2 | Was ist das ARUG II? | 4 |
| 3 | Der DCGK in der Fassung von 2019 | 5 |
| 3.1 | Für wen gilt der Kodex? | 5 |
| 3.2 | Was regelt der Kodex? | 5 |
| 4 | Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder (§ 87 AktG) | 6 |
| 4.1 | Angemessenheit und Üblichkeit (horizontaler Vergleich) | 7 |
| 4.2 | Herabsetzungsmöglichkeit durch Aufsichtsrat | 8 |
| 4.3 | Mehrjährige Bemessungsgrundlage der variablen Vergütungsbestandteile | 8 |
| 4.4 | Begrenzungsmöglichkeit der variablen Vergütung | 9 |
| 4.5 | Nachhaltigkeit und Langfristigkeit | 9 |
| 4.6 | Herabsetzungsmöglichkeit durch die Hauptversammlung | 10 |
| 4.7 | Überblick über die allgemeinen Vorgaben zur Vorstandsvergütung | 11 |
| 5 | Vergütungssystem börsennotierter Gesellschaften (§ 87a AktG) | 11 |
| 5.1 | Vergütungssysteme werden homogener | 13 |
| 5.2 | Maximalvergütung | 13 |
| 5.3 | Langfristig orientierte Vergütung | 14 |
| 5.4 | Vertikaler Vergütungsvergleich | 15 |
| 5.5 | Finanzielle und nicht finanzielle Leistungskriterien | 15 |
| 5.6 | Rückforderung / Clawback-Klauseln | 17 |
| 5.7 | Aktienbasierte Vergütung | 17 |
| 5.8 | Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte | 17 |
| 5.9 | Plenarverantwortlichkeit nicht durchgängig | 18 |
| 5.10 | Überblick über die Regelungen zum Vergütungssystem | 19 |
| 6 | Vergütungsbericht (§ 162 AktG) | 19 |
| 6.1 | Feste und variable Bestandteile incl. relativer Anteil | 22 |
| 6.2 | Veränderungen incl. vertikaler Vergütungsvergleich | 23 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 6.3 | Rückforderungstatbestände | 23 |
| 6.4 | Berücksichtigung HV-Beschluss | 24 |
| 6.5 | Einhaltung der Maximalvergütung | 24 |
| 6.6 | Abschlussprüfer | 24 |
| 6.7 | Überblick über die Regelungen zum Vergütungsbericht | 25 |
| 7 | Votum zum Vergütungssystem und -bericht (§ 120a AktG) | 26 |
| 7.1 | Überblick über das Votum der Hauptversammlung | 27 |
| 8 | Überblick zum Vergütungsprozess | 27 |
| 9 | Schlussfolgerungen | 30 |
| 10 | Gesetzestexte | 33 |
| 10.1 | Gesetzestext § 87 AktG: Grundsätze | 33 |
| 10.2 | Gesetzestext § 87a AktG: System | 33 |
| 10.3 | Gesetzestext § 120a AktG: Votum HV | 34 |
| 10.4 | Gesetzestext § 162 AktG: Bericht | 35 |
| | Über die Autorin | 37 |

1 Rechtliche Grundlagen

Aufsichtsräte, insbesondere von börsennotierten Unternehmen, haben zukünftig detaillierte Regelungen bei der Vorstandsvergütung zu beachten. Aber der Gesetzgeber hat nicht nur die Pflichten des Aufsichtsrates ausgeweitet, sondern parallel auch die Rechte der Aktionäre in der Hauptversammlung gestärkt, wodurch die Investoren mehr Einfluss erhalten. Welche Änderungen bei der Konzeption eines Vorstandsvergütungssystems, der konkreten Ausgestaltung der Vergütungshöhe und dem Vergütungsbericht fortan zu berücksichtigen ist, wird nachfolgend ausführlich erläutert. Ebenfalls wird gezeigt, wie die Interaktion mit der Hauptversammlung zu erfolgen hat. Die Vorschriften des Aktiengesetzes werden zudem um die wesentlichen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ergänzt und bieten damit eine Grundlage für Aufsichtsräte, die Vorstandsvergütungssysteme an das neue Gesetz anpassen oder weiterentwickeln wollen.



Bis 2019 mussten börsennotierte Aktiengesellschaften im (Konzern-) Anhang und (Konzern-) Lagebericht über die individuellen Bezüge der Vorstandsmitglieder berichten. Dies war im Handelsgesetzbuch (HGB) geregelt und wurde ergänzt um Vorgaben aus dem Aktiengesetz (AktG) und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), incl. der darin enthaltenen Mustertabellen.

Mit dem im Dezember 2019 veröffentlichten Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) wurden die Vorgaben für die Berichterstattung ins Aktiengesetz verschoben und die handelsrechtlichen Berichtspflichten gestrichen.

Parallel gab es eine Neufassung des DCGK, der die Vorgaben des Aktiengesetzes konkretisiert und ergänzt. Mit der Änderung des neuen DCGK²⁰¹⁹ ging leider einher, dass die Mustertabellen entfallen sind.

Welche Änderungen im Detail erfolgt sind und was der Aufsichtsrat nun zukünftig zu beachten hat, soll in nachfolgenden Abschnitten aufgezeigt werden. An bestimmten Stellen werden die gesetzlichen Vorgaben aus dem Aktiengesetz um die Empfehlungen im DCGK (*in grau / kursiv*) ergänzt.

Am Ende jedes Kapitels gibt es eine grafische Übersicht. Zudem wurde der Vergütungsprozess grafisch in Kapitel 8 visualisiert und soll – wie die Grafiken zu den einzelnen Paragraphen - einen schnellen Überblick bieten.

2 Was ist das ARUG II?

Das zweite Aktionärsrechterichtlinieumsetzungsgesetz (kurz ARUG II) ist ein Artikelgesetz und basiert auf der europäischen Richtlinie ((EU) 2017/828), die in nationales Gesetz umgesetzt werden musste.

Die europäische Richtlinie, die unter anderem die Mitwirkungsrechte und Informationsrechte der Aktionäre bei börsennotierten Gesellschaften verbessern sollte, musste eigentlich bis zum 10. Juni 2019 ins deutsche Recht implementiert werden.

Jedoch erst am 19. Dezember 2019 wurde das ARUG II im Bundesgesetzblatt (BGBl I 2019, S. 2637) veröffentlicht, ist damit in Kraft getreten und ab dem Geschäftsjahr 2021 von den Unternehmen verpflichtend anzuwenden.

Die Aktionärsrechte wurden in vier Themenfeldern durch Änderung des Aktiengesetzes gestärkt:

- I. Bessere Identifikation von Aktionären („Know-Your-Stakeholder“)
- II. Transparenzpflichten der institutionellen Anleger
- III. Aktionärsmitsprache bei Geschäften der Gesellschaft mit nahestehenden Unternehmen oder Personen („Related-Party-Transactions“)
- IV. Aktionärsmitsprache bei der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat („Say-on-Pay“)

Die Änderungen durch das ARUG II im Aktiengesetz, die das Thema Vorstandsvergütung betreffen, sind jedoch weitreichender als die Aktionärsmitsprache. Sie werden nachfolgend beschrieben und Implikationen aufgezeigt.

3 Der DCGK in der Fassung von 2019

3.1 Für wen gilt der Kodex?

Der Kodex richtet sich seit Beginn an vornehmlich an börsennotierte Gesellschaften, unabhängig davon, ob sie an einer inländischen oder ausländischen Börse notiert sind.

Aber der Kodex verweist auch in der 15. Fassung (DCGK²⁰¹⁹) in seiner Präambel ausdrücklich darauf, dass die Empfehlungen und Anregungen auch nicht kapitalmarktorientierten Gesellschaften dienen können.

3.2 Was regelt der Kodex?

Der DCGK²⁰¹⁹ gliedert sich in folgende Themenbereiche:

- A. Leitung und Überwachung
- B. Besetzung des Vorstandes
- C. Zusammensetzung des Aufsichtsrats
- D. Arbeitsweise des Aufsichtsrats
- E. Interessenkonflikte
- F. Transparenz und externe Berichterstattung
- G. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Innerhalb dieser Abschnitte finden sich Vorgaben als Grundsätze, Empfehlungen oder Anregungen.

Dabei geben die Grundsätze rechtliche Vorgaben wieder und sind eher als komprimierte Information, besonders für ausländische Stakeholder, anzusehen.

Die Empfehlungen sind dagegen eher als „good practise“ zu verstehen und sind im Kodex jeweils durch „soll“-Formulierungen beschrieben. Davon können die Gesellschaften abweichen. Allerdings müssen Abweichungen in der zwingend notwendigen Erklärung zum Corporate Governance Kodex nach § 161 AktG (kurz: Entsprechenserklärung) benannt und begründet werden („comply or explain“).

Letztlich gibt es noch Anregungen, die mit „sollte“-Formulierungen beschrieben sind. Von diesen kann abgewichen werden, ohne dass dies in der Entsprechenserklärung benannt wird.

Zielt der Kodex bei einer Regelung nicht nur auf eine Gesellschaft selbst ab, sondern meint auch ihre Konzernunternehmen, dann wird der Begriff „Unternehmen“ statt „Gesellschaft“ verwendet.

Im Nachfolgenden werden die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen, die sich auf die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung beziehen und über das Aktiengesetz hinausgehen, immer ergänzend in *grau-kursiv* eingefügt. Die dabei maßgeblichen Regelungen zum Thema Vorstandsvergütung befinden sich in den Grundsätzen 23 und 25, den Empfehlungen G. 1 bis G. 16 und die Anregung G. 14.

4 Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder (§ 87 AktG)

Die Vorgaben, dass der Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung der Gesamtbezüge bei jedem einzelnen Vorstandsmitglied, auf

- Angemessenheit und Üblichkeit (§ 87 Abs. 1 AktG)
- Möglichkeit der Herabsetzung durch den Aufsichtsrat (§ 87 Abs. 2 AktG)
- Begrenzung des Schadensersatzanspruchs bei Insolvenz (§ 87 Abs. 3 AktG)

zu achten hat, blieben durch die Veränderung in Folge des ARUG unberührt.

Wenn es sich um eine börsennotierte Gesellschaft handelt, blieb ebenso unberührt, dass bei der variablen Vergütung

- eine mehrjährige Bemessungsgrundlage (§ 87 Abs. 1 AktG) und
- die Begrenzungsmöglichkeit (Cap) (§ 87 Abs. 1 AktG).

berücksichtigt werden soll.

Ergänzt wurde in § 87 AktG, dass

- zukünftig die Vergütungsstruktur **bei börsennotierten** Gesellschaften nicht mehr nur auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung

auszurichten ist, sondern sie soll ergänzend auch langfristig ausgestaltet sein. (§ 87 Abs. 1 AktG).

- die Hauptversammlung die Möglichkeit hat, auf Antrag (bei Stimmrechtsanteile > 5 % des Grundkapitals oder > 500.000 €) die Tagesordnung der Hauptversammlung zu ergänzen, um darüber abzustimmen, die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung herabzusetzen. (§ 87 Abs. 4 AktG).

Das Thema externe Vergütungsberater findet sich im Aktiengesetz nicht. *Der DCGK²⁰¹⁹ jedoch widmet dieser Thematik eine eigene Empfehlung. Nach G. 5 muss der Aufsichtsrat bei Hinzuziehung eines Vergütungsexperten bei der Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen achten. In den Erläuterungen zum Kodex findet sich zudem die Ergänzung, dass der Vergütungsberater „von Zeit zu Zeit gewechselt“ werden sollte.*

Wie mit Aufsichtsratsstantiemen von Vorstandsmitgliedern verfahren werden soll, regelt das Aktiengesetz ebenfalls nicht, jedoch aber der Kodex. *Nach dem DCGK²⁰¹⁹ sollen konzerninterne Aufsichtsratsmandate nach G. 15 auf die bereits gewährte Vorstandsvergütung angerechnet werden. Bei konzernfremden Aufsichtsratsmandaten soll der Aufsichtsrat darüber entscheiden, ob und inwieweit die Aufsichtsratsstantiemen anzurechnen sind.*

4.1 Angemessenheit und Üblichkeit (horizontaler Vergleich)

Der Frage der Angemessenheit kann man sich nähern, indem als erstes geprüft wird, ob die dem Vergütungskonzept zugrundeliegenden Grundsätze auch wirklich den beschlossenen Unternehmenszielen entsprechen. Erfüllt das Vergütungssystem die erwünschte Steuerungswirkung? Es ist elementar, sich über die beabsichtigte Wirkung von Anreizmechanismen im Vergütungssystem klar zu werden. Das beinhaltet, über alle notwendigen Informationen, insbesondere der erfolgsabhängigen Vergütung, zu verfügen, um die Ausgestaltung der Vergütungssysteme bewerten zu können. Nur so kann bezüglich der Vergütung der aktienrechtlichen Forderung nachgekommen werden, *dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht (§ 87 Abs. 1 AktG).*

Ob dagegen die Vorstandsvergütungshöhe üblich ist und die *übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt*, wird in der Praxis über einen horizontalen Vergleich beurteilt.

Der horizontale Vergleich erfolgt dabei über die Branche und die Unternehmensgröße (in der Regel Umsatz, Bilanzsumme, Beschäftigtenanzahl). Dagegen wird bei einem vertikalen Vergleich das Lohn- und Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens betrachtet.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK²⁰¹⁹) widmet dieser Thematik gleich vier Empfehlungen:

Während die Empfehlungen G. 1 und G. 4 nur das Gesetz wiederholen, ergänzt G. 2, dass die individualisierte Ziel-Gesamtvergütung, also die Vergütung, die bei einer 100%igen Zielerreichung kalkuliert wurde, die übliche Vergütung nicht ohne Begründung übersteigen soll. Die Empfehlung G. 3 fordert zudem, dass auch die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe für den horizontalen Vergleich offengelegt werden soll. Zwar verweist der DCGK²⁰¹⁹ darauf, dass der Peer Group-Vergleich mit Bedacht zu nutzen ist, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung der Vergütung kommt, aber die systemimmanente Aufwärtsspirale lässt sich schwer durchbrechen.

Das heißt, die Üblichkeit wird als ein Kriterium für die Obergrenze der Angemessenheit genannt. Der Gesetzgeber sagt aber nicht, dass eine übliche Vergütung zwingend auch angemessen ist! Vielmehr sollte die Frage im Fokus stehen, ob für die derzeit gezahlten Vorstandsvergütungshöhen gute Vorstände rekrutiert werden können. Erst wenn dies verneint werden muss, sind Vergütungshöhen anzupassen.

4.2 Herabsetzungsmöglichkeit durch Aufsichtsrat

Es kann sein, dass ein perfektes Vergütungssystem implementiert wurde, die Lage der Gesellschaft sich aber verschlechtert. Diesen Umstand berücksichtigt das Aktiengesetz in § 87 Abs. 2. Wenn die Weitergewährung der Bezüge unbillig für die Gesellschaft wäre, so soll der Aufsichtsrat oder im Falle des § 85 Absatz 3 AktG das Gericht auf Antrag des Aufsichtsrats die Bezüge auf die angemessene Höhe herabsetzen. Dabei schränkt das AktG die Herabsetzung von Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art auf die ersten drei Jahre nach Ausscheiden aus der Gesellschaft ein. Das Gesetz stellt parallel klar, dass durch eine Herabsetzung der Anstellungsvertrag im Übrigen nicht berührt wird. Das Vorstandsmitglied kann jedoch seinen Anstellungsvertrag für den Schluss des nächsten Kalendervierteljahrs mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigen.

4.3 Mehrjährige Bemessungsgrundlage der variablen Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung gilt – insbesondere nach der Finanzkrise 2008/2009 – als Grund für Fehlentwicklungen. Der Gedanke dahinter: Ein Vergütungssystem, das überwiegend auf kurzfristige Erfolge und Optimierung ausgerichtet sei, könne Vorstände zu Risiken animieren und letztlich die Unternehmen schwer schädigen.

Damit die Bemessungskriterien aber den nachhaltigen Unternehmenserfolg spiegeln und nicht etwa aus Windfall-Profits resultieren, sollen *variable Vergütungsbestandteile daher eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben* (§ 87 Abs. 1 AktG). Eine rein verzögerte Auszahlung entspricht dabei nicht der Intention des Gesetzgebers bezüglich einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Vielmehr geht es darum, die Kennziffern über einen Bewertungszeitraum in der Vergütungssystematik zu berücksichtigen. Dazu werden die langfristigen variablen Vergütungselemente (LTI) an Kennziffern geknüpft,

deren Entwicklung über mehrere Jahre betrachtet werden und letztlich mit dem Durchschnitt in die Berechnung einfließen. Diese Regelung zur mehrjährigen Bemessungsgrundlage erlaubt aber dennoch weiterhin die üblichen jahresbezogenen variablen Vergütungsbestandteile (STI).

Der DCGK²⁰¹⁹ allerdings erwartet zusätzlich eine verzögerte Auszahlung (G. 10). Konkret heißt es dort, dass das Vorstandsmitglied über die langfristigen variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen soll.

4.4 Begrenzungsmöglichkeit der variablen Vergütung

In den letzten Jahrzehnten hat sich gezeigt, dass die Vorstandsvergütung in wirtschaftlich guten Zeiten vor allem durch den Anstieg bei den variablen Vergütungsbestandteilen teils Größenordnungen erreicht hat, die nur schwer vorherzusehen waren. Das Aktiengesetz regelt deshalb, dass der Aufsichtsrat für außerordentliche Entwicklungen eine Begrenzungsmöglichkeit (Cap) für die variable Vergütung vereinbaren soll (§ 87 Abs. 2 AktG). Der Gesetzgeber will an dieser Stelle vor allem Einflüsse auf die Höhe der Vergütung vorbeugen, die durch externe Rahmenbedingungen zustande kommen, die also nicht zwingend von der Leistung des Vorstandes zu bewerten sind. Die Vorstandsmitglieder sollen beispielsweise nicht von Unternehmensübernahmen, Veräußerungen von Unternehmensteilen, der Hebung stiller Reserven oder branchenkonjunkturellen Einflüssen ohne Beschränkungsmöglichkeit profitieren. Daher ist es notwendig, für jeden Vertrag individuell eine Höchstgrenze der jährlichen Gesamtvergütung (Cap) festzulegen.

Es gibt allerdings keine Vorgaben dazu, wie die Caps konkret ausgestaltet werden sollen. Es bieten sich generell jedoch zwei Möglichkeiten der Ausgestaltung bei Caps hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile an. Der Cap wird:

- „[...] betragsmäßig definiert, also z. B. „[...] die variable Vergütung darf einen Betrag von X € nicht übersteigen“
- als prozentuale Vorgabe ausgestaltet, in Form von z. B. „[...] die variable Vergütung darf maximal X % der Fixvergütung (inkl. evtl. Nebenleistungen) betragen.“

4.5 Nachhaltigkeit und Langfristigkeit

Um der Formulierung im Aktiengesetz gerecht zu werden, dass *bei börsennotierten Gesellschaften die Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten* ist (§ 87 Abs. 1 AktG), sind drei verschiedene Ansätze denkbar:

1. die Stärkung und Erhöhung der Anteile langfristig variabler Vergütung,
2. die Vereinbarung individueller, meist qualitativer Ziele mit den Vorständen zur Erreichung von bestimmten Zielen, oder
3. die Einführung von Kennziffern, die auf soziale und/oder ökologische Ziele ausgerichtet sind.

Das Aktiengesetz präferiert jedoch eindeutig Ansatz 1, indem es vorgibt, dass *variable Vergütungsbestandteile ... eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben sollen* (§ 87 Abs. 1 AktG). Damit wurden indirekt die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile aufgewertet.

Der DCGK²⁰¹⁹ konkretisiert zwar die beiden Begrifflichkeiten Nachhaltigkeit und Langfristigkeit aus dem Aktiengesetz, aber mit dem Verweis im Grundsatz 23, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen hat, bleibt ein Interpretationsspielraum. Dieser wird aber in den darauffolgenden Empfehlungen wieder eingeschränkt: Der Kodex verstärkt nämlich ebenfalls - analog dem Aktiengesetz - die langfristig variablen Bestandteile durch die Empfehlung in G. 6. Die Vorgabe lautet, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen soll. Parallel verweist der Kodex aber auch auf den oben beschriebenen Ausgestaltungsansatz 2. In G. 7 schreibt der DCGK²⁰¹⁹ vor, dass Leistungskriterien festgelegt werden sollen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren.

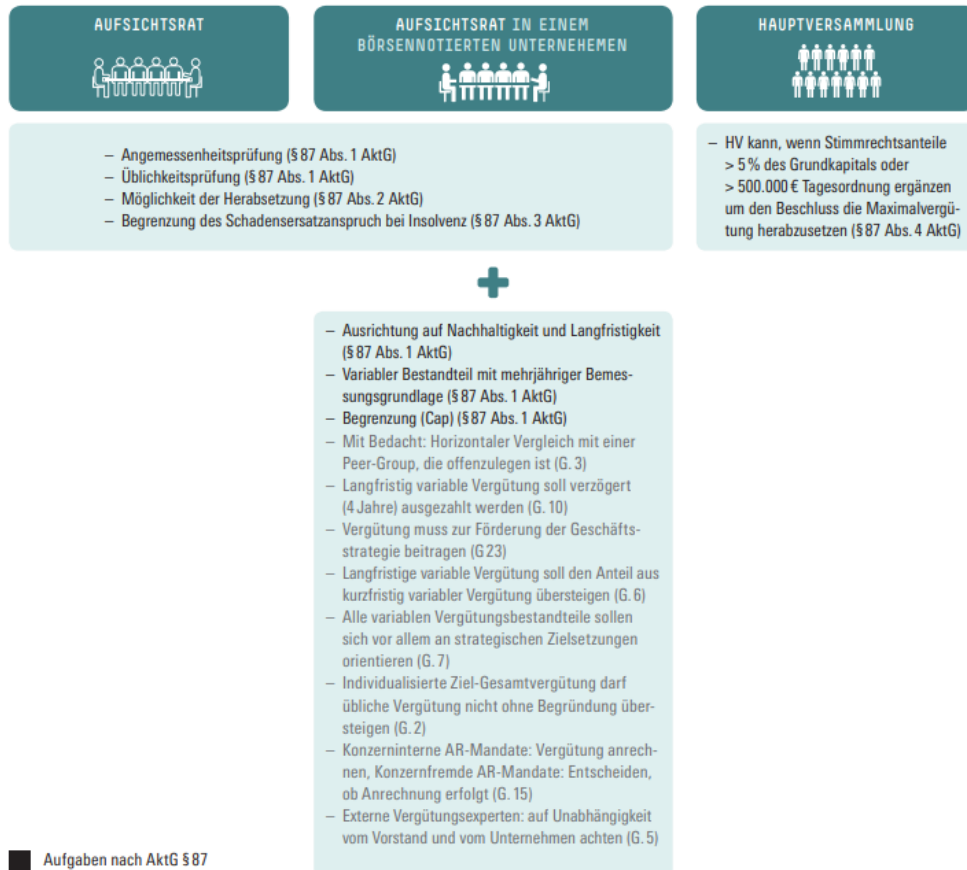
Auch wenn das Aktiengesetz, wie auch der DCGK²⁰¹⁹, weiterhin mehr die klassischen, meist rein finanziellen Kennziffern zu fokussieren scheint, sollte die Einführung von sozialen, beschäftigtenorientierten und ökologischen Kriterien angestrebt werden. Das Ziel muss es sein, viel weitgehendere Stakeholder-Interessen in die Erfolgsziele von Vorständen aufzunehmen. Einige Unternehmen verwenden zwar bereits soziale oder ökologische Kriterien innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile, der Einfluss dieser Kriterien auf die gesamte Vergütungshöhe ist bisher jedoch nur als sehr gering einzustufen. Grundsätzlich sollten aber soziale und ökologische Kriterien eine viel größere Rolle spielen. Dies kann ein wichtiges Steuerungsinstrument sein, um kurzfristigen Shareholder Value Konzepten zu begegnen.

4.6 Herabsetzungsmöglichkeit durch die Hauptversammlung

Das ARUG II und die damit einhergehenden Veränderungen im Aktiengesetz ändern nichts an der bisherigen Kompetenzverteilung: Weiterhin ist der Aufsichtsrat für die Festlegung der Vergütungshöhe für die Vorstandsmitglieder incl. einer Maximalvergütung zuständig; die Mitverantwortung der Arbeitnehmervertreter im mitbestimmten Aufsichtsrat bleibt insofern erhalten. Allerdings kann die Hauptversammlung die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung durch verbindliches Votum herabsetzen (§ 87 Abs. 4 AktG). Damit erhält die Hauptversammlung einen unmittelbaren Einfluss auf die Vergütung – auch wenn es nur einen begrenzten Teilbereich betrifft.

4.7 Überblick über die allgemeinen Vorgaben zur Vorstandsvergütung

Allgemeine Vorgaben bei der Vorstandsvergütung nach AktG § 87 & DCGK²⁰¹⁹



Quelle: eigene Darstellung

I.M.U.

5 Vergütungssystem börsennotierter Gesellschaften (§ 87a AktG)

Während im § 87 AktG die allgemeinen Grundsätze beschrieben werden, zielt § 87a Abs. 1 AktG auf die Systematik ab und gibt vor, welche Mindestangaben börsennotierte Gesellschaften zum System machen müssen, sofern diese vorhanden sind. Er kann daher als Rahmen für ein Vergütungssystem verstanden werden, das *klar und verständlich* sein muss (§ 87a Abs. 1 AktG). Dabei wird die Tiefe der Angaben nicht so weit gehen, wie im Vergütungsbericht, da nur das Konzept beschrieben wird. Es zeichnet sich ab, dass hier zur besseren Übersichtlichkeit eine aussagekräftige Grafik beigefügt wird.

Während der Großteil der Angaben nur erfolgen muss, wenn diese tatsächlich im System vorhanden sind, gibt es einige Aspekte, über die zwingend zu berichten ist, weil sie sich insgesamt aus dem Aktiengesetz ergeben:

Dazu zählt

- die Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 Nr.1 AktG i.V.m. § 87 Abs. 4 AktG)
- der Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (§ 87a Abs. 1 Nr.2 AktG i.V.m. § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG)
- die Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer (§ 87a Abs. 1 Nr.9 AktG i.V.m. §162 Abs. 1 Nr.2 AktG) sowie
- die Darstellung des Verfahrens zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 Nr.10 AktG)
- Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (§ 87a Abs. 1 Nr.8 AktG)

Daraus ableitend *kann* ein Vergütungssystem folgende weitere Bestandteile enthalten und bedarf, wenn vorhanden, ergänzender Angaben:

- Fester und variabler Bestandteil, mit Angaben zu jeweiligem relativem Anteil (§ 87a Abs. 1 Nr.3 AktG)
- Finanzielle und nichtfinanzielle Kriterien, inklusive Erläuterung, wie sie zur Zielerreichung beitragen und welche Methode die Erreichung festmacht (§ 87a Abs. 1 Nr.4 AktG)
- Aufschiebzeiten (§ 87a Abs. 1 Nr.5 AktG)
- Rückforderungsklausel (§ 87a Abs. 1 Nr.6 AktG)
- Aktienbasierte Vergütung (§ 87a Abs. 1 Nr.7 AktG)

Betrachtet man jedoch neben dem Aktiengesetz den DCGK²⁰¹⁹, ergibt sich, dass aus den Bestandteilen, über die ein Vergütungssystem nach Aktiengesetz verfügen „kann“, letztlich weitere verpflichtende Vergütungsbestandteile vorliegen, wenn vom Kodex keine Abweichung angestrebt wird (unter → „Vergütungsbericht (§162 AktG)“). Dazu zählen:

- *Variable Bestandteile*
- *Rückforderungsklauseln*
- *Aktienbasierte Vergütung*

Während § 87a Abs. 1 Nr.1 – 9 AktG die Mindestangaben des Vergütungssystem beschreibt, die auf eine direkte Ausgestaltung des Systems abzielen, wird in Nr. 10 die Beschreibung des Verfahrens zur Festsetzung des Systems verlangt. Diese ist als verpflichtende zu machende Angabe zu verstehen. Dazu gehört laut Gesetz auch die Rolle evtl. betroffener Ausschüsse, die Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten und umfasst auch die Verfahren zur Umsetzung und Überprüfung des Systems.

Der § 87a Abs. 1 Nr. 11 AktG dagegen thematisiert die Erläuterungspflichten, wenn der Aufsichtsrat der Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorlegen muss, da das eingebrachte ursprüngliche System nicht gebilligt wurde. In diesem Fall muss über alle wesentlichen Änderungen berichtet und in einer Übersicht ausgewiesen werden, inwieweit Abstimmung und

Äußerung der Aktionäre im überprüften System und Bericht berücksichtigt wurden.

Der zweite Absatz des § 87a AktG beschreibt die Vergütungsfestsetzung. Danach muss der Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem festsetzen. Dabei kann der Aufsichtsrat im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen. Dann allerdings ist darüber zu berichten, insbesondere über die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde. Zeitlich allerdings muss dies erst mit dem darauffolgenden Vergütungsbericht erfolgen. Dies kann unter Umständen dazu führen, dass der Aufsichtsrat in der Übergangsphase die Vergütung festsetzen muss, obwohl das System von der Hauptversammlung nicht gebilligt wurde. Langfristig könnte er in solch einem Fall auf das zuletzt durch die HV gebilligte System zurückgreifen, das bereits den Anforderungen nach dem ARUG entspricht. Ausführlich auch nochmal unter [→I „Überblick über die Regelungen zum Vergütungsbericht“](#).

5.1 Vergütungssysteme werden homogener

Grundsätzlich wäre es möglich, lediglich eine Festvergütung zu zahlen, da das Gesetz eine variable Vergütung nicht vorschreibt. Aus der Aufzählung faktisch notwendiger und möglicher Bestandteile der Vergütungssysteme besteht jedoch eine Tendenz zur Berücksichtigung aller genannten Vergütungskomponenten. Die bereits publizierten Vergütungssysteme nach dem ARUG II zeigen dies deutlich. Sie weisen eine starke Homogenität auf. *Verstärkt wird diese Tendenz zudem durch den DCGK²⁰¹⁹, der ebenfalls Vergütungsbestandteile vorschreibt.*

5.2 Maximalvergütung

Die fehlende Konkretisierung des Begriffs Maximalvergütung im AktG erfolgt auch nicht im DCGK²⁰¹⁹. *In den Erläuterungen zu der Empfehlung G. 1 ist lediglich aufgeführt, dass die Gesamtvergütung die Ziel-Gesamtvergütung für den Fall einer hundertprozentigen Zielerreichung darstellt und die Summe aller für das betreffende Jahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich eines Dienstzeitaufwands nach IAS 19 umfasst.*

Zur Gesamtvergütung wird neben den gängigen Vergütungsbestandteilen Festgehalt, Nebenleistungen, variable Vergütung, Versorgungsleistungen, Beendigungsleistungen auch Vergütungen aus Konzernunternehmen einzu beziehen auszuweisen sein. Die Maximalvergütung kann damit als Aufwandshöchstbetrag des Unternehmens aller einzelner Vergütungsbestandteile verstanden werden.

Als Trend zeichnet sich ab, dass eine Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden und für die anderen ordentlichen Vorstandsmitglieder festgelegt wird.

Es sind grundsätzlich aber mehrere Varianten denkbar:

- Eine Maximalvergütung für den Gesamtvorstand.
- Eine Maximalvergütung für Vorstandsmitglieder allgemein.
- Eine Maximalvergütung jeweils für einzelne Vorstandsmitglieder, *wie auch durch den DCGK²⁰¹⁹ in G. 1 empfohlen.*
- Eine Maximalvergütung nach Vorstandsfunktion.
- Eine Maximalvergütung für die fixen und die variablen Vergütungsbestandteile separat.

Regelmäßig überschreiten die neu definierten Maximalbeträge die bisher kalkulierten Maximalvergütungen in den vorangegangenen Geschäftsjahren. Dies liegt vornehmlich daran, dass jede Änderung der Maximalvergütung automatisch einen neuen Hauptversammlungsbeschluss nach sich zieht. Um das zu vermeiden, werden Puffer eingebaut, die teils sehr auskömmlich anmuten.

Weiterhin ist ersichtlich, dass die Maximalvergütung als ein bestimmter Eurobetrag angegeben wird. Dabei ist es auch denkbar, die Maximalvergütung als Relation zu den Beschäftigtenentgelten anzugeben, beispielsweise durch „das x-fache der durchschnittlichen Vergütung von inländischen Beschäftigten“.

5.3 Langfristig orientierte Vergütung

Vergleicht man § 87 AktG mit § 87a AktG, wird ersichtlich, dass es eine sinn-gemäße Dopplung gibt:

§ 87 (1) AktG ... Die Vergütungsstruktur ist bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten.

§ 87a (1) AktG... Dieses Vergütungssystem enthält ... 2. den Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft;

Beide Formulierungen zielen, verkürzt ausgedrückt, auf das langfristig orientierte Unternehmen ab. Darunter kann auch verstanden werden, dass kurzfristige Gewinne nicht im Fokus stehen sollen, sondern eine Vergütungsausrichtung, die auf einen rentablen Fortbestand der Gesellschaft abzielt, das Ziel sein muss. Diese Ausrichtung wird verstärkt durch die vorgeschriebene Transparenz im Vergütungssystem für die Relation zwischen fixer und variabler Vergütung aus § 87a Abs 1 Nr. 3 AktG. Aber auch die Änderungen im § 162 Abs. 1 Nr.1 AktG zielen in die gleiche Richtung. Danach muss der Vergütungsbericht *alle festen und variablen Vergütungsbestandteile, deren jeweiliger relativer Anteil sowie eine Erläuterung, ... wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert ...* beinhalten. *Dazu passt ebenfalls, dass die langfristig orientierte variable Vergütung (LTI) nach G.6 DCGK²⁰¹⁹, die kurzfristig orientierte variable Vergütung (STI) übersteigen soll.* Die Angabe zum relativen Anteil der variablen bzw. festen Vergütungsbestandteile wird sich aufgrund der systemimmanenten Variabilität auf den angestrebten Zielerreichungsgrad von 100% beziehen. Je nach tatsächlich erreichtem Zielerreichungsgrad, wird es daher zu anderen relativen Anteilen kommen. Es kann daher aber auch eine Angabe zu einem Anteilskorridor

kommen, der allerdings zu Lasten von Transparenz und Verständlichkeit gehen könnte.

5.4 Vertikaler Vergütungsvergleich

Die Relation der Vorstandsvergütung zu der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten wird auch als Manager to worker Pay Ratio betitelt. Es geht dabei um den vertikalen Vergütungsvergleich. Die Betrachtung der Vergütungsrelation in einem Unternehmen ist eine Forderung seitens der Gewerkschaften, der endlich im Gesetz nachgekommen wurde. Dabei ist es jedoch wichtig, welcher Kreis von Arbeitnehmern in den Vergütungsvergleich einbezogen werden, denn je nach Abgrenzung können sehr unterschiedliche Ratios resultieren. Hier lässt das Gesetz jedoch einen erheblichen Spielraum. Es empfiehlt sich, die internen Beschäftigungsstrukturen zu berücksichtigen, mindestens aber die Gruppen Tarif, Außertarif und erste und zweite Führungsebene unter dem Vorstand zu betrachten.

Mit der Ergänzung im Gesetz (§ 87a Abs. 1 Nr. 9 AktG), dass erläutert werden soll, wie auch die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt wurden, ist mehr gefordert als ein simpler Vergütungsvergleich.

Während der vertikale Vergütungsvergleich ausdrücklich im Aktiengesetz aufgeführt ist, findet sich kein Hinweis im selbigen zum Vergleich der Vorstandsvergütung mit anderen Unternehmen, dem sogenannten Horizontalvergleich. Dieser wird jedoch in Kodex thematisiert (→ siehe auch „Angemessenheit und Üblichkeit (horizontaler Vergleich)“)

5.5 Finanzielle und nicht finanzielle Leistungskriterien

Bereits vor dem ARUG wurde viel über die Notwendigkeit von nicht-finanziellen Kriterien innerhalb der Vorstandsvergütung diskutiert. Insbesondere auch von gewerkschaftlicher Seite wurde eingefordert, dass es nicht nur eine Orientierung an Shareholderinteressen geben darf, sondern vor allem auch die Interessen der Stakeholder insgesamt mehr beachtet werden müssen.

Lange Zeit standen nur finanzielle Kennziffern (wie bspw. EBIT, EPS, POCE etc.) im Vordergrund. Stakeholderorientierte Kenngrößen dagegen fanden sich nur vereinzelt wieder.

Nun gilt: sofern variable Vergütungsbestandteile im System verankert sind, und das wird der Regelfall sein, muss erläutert werden, welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien zur Förderung der Ziele beitragen und mit welcher Methodik die Zielerreichung festgestellt wird (§ 87a Abs. 1 Nr. 4 AktG).

Es zeigt sich jedoch, dass die Kennziffern, die die nicht-finanziellen Ziele befördern sollen, meist übergeordnet in der Vergütungssystematik beschrieben werden. Aus strategischen Gesichtspunkten ist dies auch verständlich und richtig. Die detaillierte Unternehmensstrategie gilt es hier gegenüber den Mitbewerbern soweit wie möglich unbeantwortet zu lassen. Deshalb wird auf

einem höheren Abstraktionsniveau das Vergütungssystem konzipiert, vor allem aber darüber berichtet. Deshalb wird es darauf hinauslaufen, zu beschreiben, wie die jeweilige Kennzahl ermittelt wird und mit welcher Gewichtung sie in das System eingeht. Der Aufsichtsrat allerdings sollte tiefergehend informiert sein und Auswirkungen von Geschäftsvorfällen auf die Vergütungssystematik immer mitbedenken.

Finanzielle und nicht finanzielle Leistungskriterien finden sich sowohl im STI als auch im LTI. Die Vergütungspraxis zeigt, dass bei den nichtfinanziellen Kennziffern eine Orientierung entlang der ESG-Kriterien erfolgt. Dabei steht E für Environment (Umweltbelange), S für Social (Soziale Belange) und G für Governance (nachhaltige Unternehmensführung). Die Vergütungssysteme weisen teils nur diese Oberbegriffe auf, um die genauere Ausgestaltung und tatsächliche Kennziffer bei der Vergütungsfestsetzung genauer festzulegen zu können.

Beispielsweise bietet sich für ein Social-Kriterium der Begriff Mitarbeiterziel im System an. Denn es gibt Dutzende von möglichen darunterfallenden nicht finanziellen Kriterien, die letztlich bei der Festsetzung dann berücksichtigt werden können. Zum Beispiel kann hier die Diversität, die Weiterbildung, Ausbildungsquote, das Unfallgeschehen oder die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung gewählt werden, je nach Erfordernis in der jeweiligen Gesellschaft.

Vergütungsberater schlagen meist Kriterien vor, die anmuten als seien sie eine wahllose Kopie aus der Nichtfinanziellen Erklärung nach § 289c HGB.

Die Verwendung eines Kriteriums ist jedoch voraussetzungsvoll. Einfach ein Kriterium übernehmen kann funktionieren, trägt aber häufig nicht zur gewünschten Steuerung des Vorstandes bei. Der detaillierten Vergütungsfestsetzung sollte ein Prozess im Aufsichtsrat vorausgehen, welche drängenden nicht-finanziellen Themen angegangen werden müssen und daraus erst ableitend ein konkretes nicht-finanzielles Kriterium gewählt werden. Anschließend gilt es noch die Zielerreichungsmöglichkeiten zuzuordnen. Gleiches gilt selbstverständlich auch für die finanziellen Kennziffern.

Während der Kodex teils das Gesetz wiedergibt und darüber hinaus Empfehlungen macht, bleibt er bei diesem Thema hinter dem Gesetz zurück. Der § 87a Abs. 1 Nr. 4 AktG fordert eine Beschreibung zu allen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien einschließlich Erläuterung, wie diese Kriterien zur Förderung der Ziele beitragen, und einer Darstellung der Methoden, mit denen die Erreichung der Leistungskriterien festgestellt wird. Der Kodex dagegen erwartet nach G. 1 DCGK²⁰¹⁹ nur Angaben Im Vergütungsbericht, welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind und welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht. Da aber das Gesetz vorrangig ist, muss eine Verknüpfung auch zur Förderung der Ziele hergestellt werden.

5.6 Rückforderung / Clawback-Klauseln

Unter den in § 87a AktG genannten Rückforderungen werden sogenannte Clawback-Klauseln verstanden, die regeln, wie und unter welchen Voraussetzungen variable Vergütungsbestandteile zurückgefordert werden können.

Das Gesetz schreibt ausdrücklich nicht vor, dass es Rückforderungsklauseln geben muss. Existieren diese aber, so muss darüber in der Beschreibung zum Vergütungssystem berichtet werden.

Allerdings ist unabhängig davon, ob diese Klauseln auch praktische Relevanz bekommen, im Vergütungsbericht nach § 162 Abs.1 Nr. 4 AktG (siehe auch "Rückforderungstatbestände") darüber zu berichten.

Der DCGK²⁰¹⁹ schreibt dagegen indirekt Clawback-Klauseln vor. Er empfiehlt in diesem Zusammenhang in G.11, dass in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden soll. Eine Abweichung hiervon müsste in der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG erfolgen.

5.7 Aktienbasierte Vergütung

Das Gesetz schreibt ausdrücklich keine aktienbasierte Vergütung vor. Allerdings – wie im Fall der Clawback-Klauseln – muss bei Existenz in der Systembeschreibung darauf eingegangen werden, welche Fristen z. B. Unverfallbarkeit, Haltefristen oder Sperrfristen einhergehen und welche Bedingungen für das Halten von Aktien nach dem Erwerb vereinbart sind. Ebenso ist eine Erläuterung zuzufügen, wie diese Vergütungsart zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Gleiches gilt auch für Aktienerwerbsverpflichtungen, sogenannte Share Ownership Guidelines.

Der DCGK²⁰¹⁹ jedoch gibt in G.10 konkret vor, dass die gewährten variablen Vergütungsbeträge (unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung) überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden sollen. Hinsichtlich der Verfügbarkeit erwartet der Kodex, dass ein Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren darüber verfügen können soll.

5.8 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Unter vergütungsbezogenen Rechtsgeschäften wurde laut Begründung zum ARUG II ein Begriff etabliert, der alle Rechtsgeschäfte erfassen soll, die die Begründung, Änderung oder Aufhebung der Vergütung oder deren Bestandteile betreffen. Damit können darunter Regelungen subsummiert werden, wie beispielsweise Laufzeiten, Voraussetzungen der Beendigung, Kündigungsfristen, etwaige Zusagen von Entlassungsentschädigungen und die Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen. Diese Angaben sind detailliert und nachvollziehbar auszuweisen.

Während das Aktiengesetz hier einen weiten Interpretationsspielraum einräumt und keine Aussagen dazu trifft, wie Zahlungen bei Beendigung der

Vorstandstätigkeit zu regeln sind, gibt der DCGK²⁰¹⁹ detaillierte Regelungen für das Vergütungssystem vor, die entsprechend auch dann im Vergütungsbericht zu publizieren sind. Bei Beendigung eines Vorstandsvertrags soll nach G. 12 die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen. Nach G. 13 sollen zudem bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit die Zahlungen an ein Vorstandsmitglied den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschritten werden (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags betragen. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden. G. 14 ergänzt, dass Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) nicht vereinbart werden sollten.

5.9 Plenarverantwortlichkeit nicht durchgängig

Achtung:

Der § 107 Abs. 3 AktG gibt leider nicht vor, dass auch die Vorschriften aus § 87a AktG dem Plenumsvorbehalt unterstehen. Die explizite Nennung des § 87a AktG fehlt in der Aufzählung.

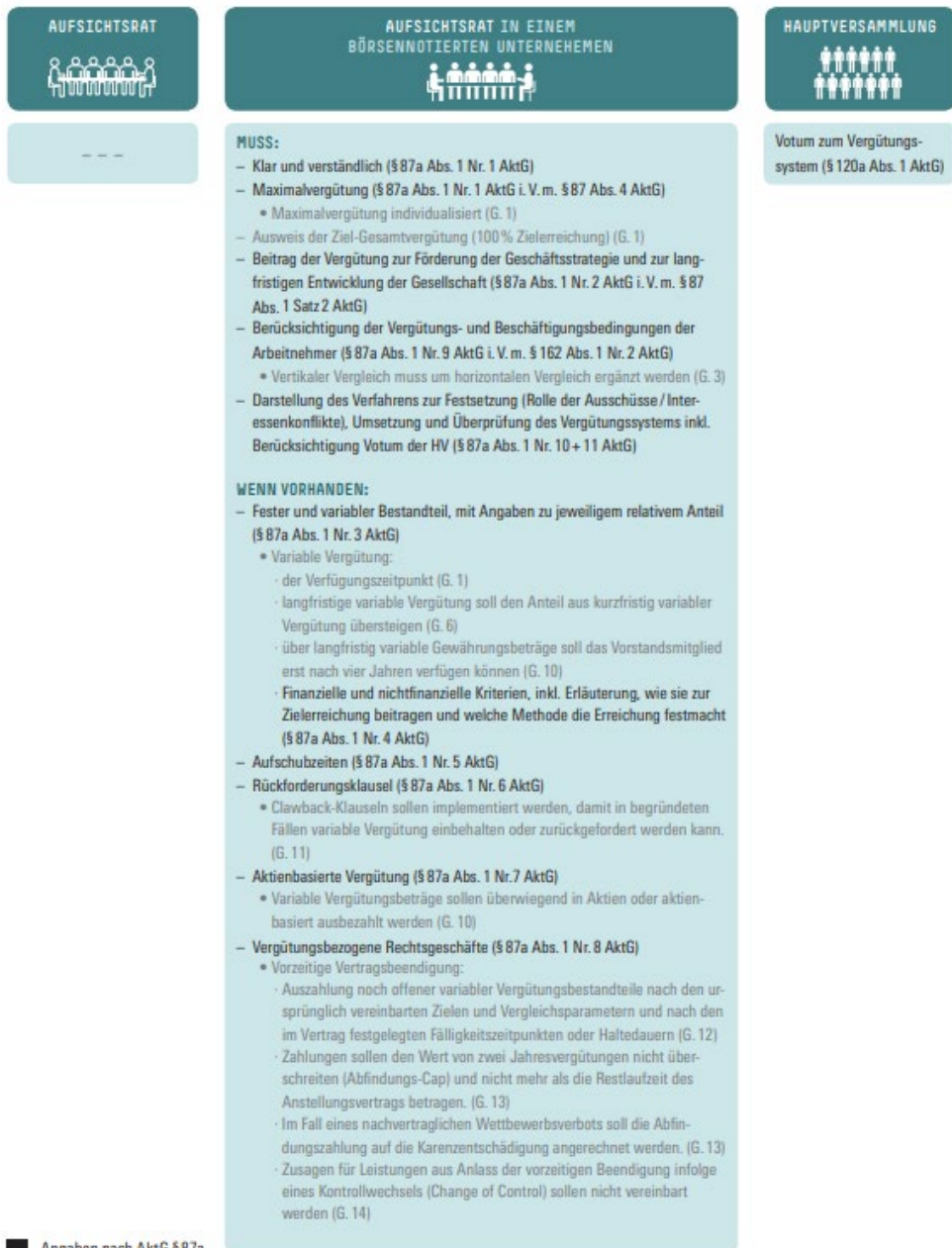
§ 107 Abs. 3 AktG

... **Die Aufgaben nach Absatz 1 Satz 1, § 59 Abs. 3, § 77 Abs. 2 Satz 1, § 84 Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 2 und Abs. 3 Satz 1, § 87 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 und 2, § 111 Abs. 3, §§ 171, 314 Abs. 2 und 3 sowie Beschlüsse, dass bestimmte Arten von Geschäften nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats vorgenommen werden dürfen, können einem Ausschuss nicht an Stelle des Aufsichtsrats zur Beschlussfassung überwiesen werden. Dem Aufsichtsrat ist regelmäßig über die Arbeit der Ausschüsse zu berichten.**

Damit ist es möglich, dass die Ausgestaltung des Vergütungssystems in einem Ausschuss beschlossen werden kann. Lediglich die Themen aus § 87 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 und 2, Angemessenheit, Üblichkeit, Cap, Herabsetzungsmöglichkeit, Mehrjährigkeit, Nachhaltigkeit und Langfristigkeit sind vom Gesamtgremium zu beschließen. Ob diese Zweiteilung, System im Ausschuss und konkrete Festsetzung der Vorstandsvergütung im Plenum zu beschließen, sinnvoll und trennscharf umzusetzen sinnvoll ist, kann bezweifelt werden. Es empfiehlt sich daher, grundsätzlich dem Ausschuss die Vorarbeit, den Beschluss selbst vollumfänglich im Plenum zu behandeln.

5.10 Überblick über die Regelungen zum Vergütungssystem

Angaben beim Vergütungssystem nach AktG § 87a & DCGK²⁰¹⁹



■ Angaben nach AktG § 87a

■ Angaben nach DCGK²⁰¹⁹

Quelle: eigene Darstellung

LMU

6 Vergütungsbericht (§ 162 AktG)

Bisher bestand nach HGB in der alten Fassung eine Berichtspflicht über das Vergütungssystem und die Gesamtbezüge für börsennotierte Aktiengesellschaften und SE's im (Konzern-) Lagebericht bzw. im (Konzern-) Anhang. Ergänzend empfahl der Kodex in der Fassung von 2017 die Erstellung eines Vergütungsberichtes.

Nun gilt: Unabhängig von der Größe oder der Branche einer börsennotierten Gesellschaft ist fortan jährlich ein eigenständiger Vergütungsbericht für gegenwärtige und frühere Vorstandsmitglieder zu erstellen (§ 162 Abs. 1 AktG). Diese Pflicht umfasst die Rechtsform der Aktiengesellschaft und SE und wird auch als Praxis in einer KGaA angenommen.

In einem Konzern mit mehreren börsennotierten Gesellschaften (egal welche Rechtsform) muss jeweils ein eigener Vergütungsbericht erstellt werden. Das Gesetz erwähnt an keiner Stelle, dass es einen Konzern-Vergütungsbericht geben kann, der eine befreiende Wirkung für eine Tochter-Unternehmung hätte.

Jeder Bericht muss dabei klar und verständlich sein.

Der Vergütungsbericht muss sowohl die bereits zugeflossenen (gewährten) als auch die rechtlich fälligen (geschuldeten) Vergütungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds (individualisiert) unter Namensnennung ausweisen. Dies schließt auch die gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile aus Unternehmen im Konzern ein.

Für den Vergütungsbericht gibt es einen Katalog der Mindestangaben. Allerdings beziehen sich die Mindestinhalte nur auf jene Vergütungselemente, die tatsächlich vorliegen. Über Vergütungselemente, die nicht existieren, muss auch nicht berichtet werden.

Die geforderten Mindestangaben nach § 162 Abs. 1 Nr. 1-7 sind

1. Alle festen und variablen Vergütungsbestandteile mit jeweiligem relativem Anteil und Erläuterung,
 - a. wie sie dem maßgeblichen Vergütungssystem entsprechen
 - b. wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert und
 - c. wie die Leistungskriterien angewendet wurden
2. eine vergleichende Darstellung
 - a. der jährlichen Veränderung der Vergütung,
 - b. der Ertragsentwicklung der Gesellschaft,
 - c. der die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über fünf Jahre einschließlich Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde
3. Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte (Preis, Datum, Änderungen der Bedingungen)
4. Angaben dazu, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern
5. Angaben zu Abweichungen vom Vergütungssystem einschließlich Erläuterung der Notwendigkeit und der konkreten abgewichenen Bestandteile
6. Erläuterung, wie der HV-Beschluss bzw. die Erörterung der HV zum Vergütungssystem berücksichtigt wurde
7. Eine Erläuterung, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde

Obwohl die Berichtspflicht darauf fußt, ob die obigen Inhalte auch tatsächliche vorliegen, kann dennoch festgehalten werden, das faktisch über fünf Sachverhalte berichtet werden muss:

1. Über feste und variable Bestandteile sowie Auswirkung auf langfristige Entwicklung muss berichtet werden, weil hier der Grundsatz der Mehrjährigkeit der Vergütung bei börsennotierten Unternehmen gemäß § 87 Abs. 1 AktG zu beachten ist und dies nur über eine variable Vergütung erreicht werden kann. *Zudem soll in begründeten Fällen nach dem Kodex eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden (DCGK²⁰¹⁹ G. 11) können. Damit ergibt sich indirekt, dass im Vergütungssystem eine variable Vergütung zu berücksichtigen ist und Vergütungsbericht dazu berichtet werden muss.*
2. Der Bericht über die vergleichende Darstellung der Vergütung, der Ertragsentwicklung und der Vergütungsrelation zu Beschäftigten, weil diese faktisch immer gegen sind.
3. Obwohl Rückforderungsklauseln grundsätzlich freiwillig sind, ist im Vergütungsbericht zwingend darüber zu berichten, weil das Gesetz erwartet, dass Aussagen gemacht werden, „ob“ diese Klauseln implementiert wurden.
4. Über das Votum der HV zum Vergütungssystem, weil dieses bindend ist.
5. Über die Maximalvergütung, weil der Gesetzgeber mit der Formulierung „wie“ eine Erläuterung einfordert.

Neben den oben beschriebenen Mindestangaben, werden in § 162 Abs. 2 AktG weitere Angaben aufgelistet, die individualisiert für jedes Vorstandsmitglied bei Vorliegen im zurückliegenden Geschäftsjahr zu machen sind. So ist über Leistungen zu berichten

1. die einem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt worden sind.
2. die einem Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind, incl. der Änderungen an den Zusagen.
3. die einem Vorstandsmitglied für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind (Barwert und aufgewandten o. zurückgestellter Betrag) incl. der Änderungen an den Zusagen.
4. die einem früheren Vorstandsmitglied, zugesagt oder gewährt worden sind.

*Indem der DCGK²⁰¹⁹ detailliertere Regelungen für das Vergütungssystem vorgibt, welche Leistungen bei vorzeitiger Beendigung eines Vorstandsvertrags an Zahlungen noch fließen sollten (siehe auch → **“Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte“**) sind entsprechend auch im Bericht hierüber detailliertere Angaben notwendig.*

Da der Vergütungsbericht mit der Verlagerung der gesetzlichen Vorschrift ins Aktiengesetz kein Bestandteil der Abschlussprüfung nach HGB mehr ist,

greift § 162 Abs. 3 AktG diese Thematik auf. Demnach muss der Vergütungsbericht durch den Abschlussprüfer auf Vollständigkeit der Angaben geprüft werden. Der Vermerk des Abschlussprüfers über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beizufügen. Ausführlich dazu auch → [„Abschlussprüfer“](#).

Sowohl der Vergütungsbericht als auch der Vermerk sind nach Billigung bzw. Erörterung der Hauptversammlung auf der Internetseite für zehn Jahre kostenfrei öffentlich zugänglich zu machen (§ 162 Abs. 4 AktG).

Dabei darf der Vergütungsbericht keine Daten enthalten, die auf die Familiensituation einzelner Mitglieder schließen lassen (§ 162 Abs. 5 AktG), wie beispielsweise Schulgeld-Zuschüsse. Generell gilt, dass personenbezogenen Daten nach zehn Jahren aus den Vergütungsberichten zu entfernen sind. Für ehemalige Vorstandsmitglieder gilt zudem, dass personenbezogene Angaben zu unterlassen sind, wenn es sich um Daten handelt, die nach Ausscheiden des Vorstandes älter als zehn Jahre sind.

Außerdem brauchen in den Vergütungsbericht keine Angaben aufgenommen werden, die geeignet sind, der Gesellschaft einen nicht unerheblichen Nachteil zuzufügen. Der § 162 Abs. 6 legt als Maßstab hier die vernünftige kaufmännische Beurteilung fest. Wird hiervon allerdings Gebrauch gemacht und entfallen die Gründe, müssen die Angaben in den darauffolgenden Geschäftsberichten wieder aufgenommen werden.

6.1 Feste und variable Bestandteile incl. relativer Anteil

Während im Vergütungssystem durchaus abstrakte Zahlen verwendet werden können, müssen im Vergütungsbericht konkrete Beträge genannt werden.

Hinsichtlich der festen Vergütung ändert sich der Ausweis. Die feste Vergütung umfasst fortan nicht mehr nur das Grundgehalt, häufig auch als Fixvergütung bezeichnet, sondern auch Komponenten wie Dienstwagen, Versicherungsbeiträge, vor allem aber auch den Wert der Versorgungszusage. Wurde diese bisher immer separat ausgewiesen, sind diese nun in Summe als feste Vergütung auszuweisen. Dies wird unweigerlich dazu führen, dass die feste Vergütung optisch ansteigt. Bei der variablen Vergütung wird der Ausweis wie bisher erfolgen.

Die Angabe der relativen Anteile an der Gesamtvergütung ist für feste und einjährige variable Vergütungsbestandteile einfach auszuweisen. Bei mehrjährigen Vergütungsbestandteilen ist aber eine Prognoseangabe notwendig. Diese kann unterschiedlich hergeleitet werden. Zum einen ist es möglich, die Angabe unter der Annahme einer 100%igen Zielerreichung zu ermitteln. Zum anderen ist es aber auch denkbar, diese auf Grundlage der maximalen Zielerreichung zu berechnen. Schließlich bleibt noch die Ermittlung unter dem wahrscheinlichsten Szenario. Welcher Bezugspunkt nun für den Ausweis des relativen Anteils gewählt wird, bleibt in der Entscheidung der Gesellschaft.

Die Erläuterungen dazu, wie die Vergütungsbestandteile dem maßgeblichen Vergütungssystem entsprechen, wie die Vergütung die langfristige

Entwicklung der Gesellschaft fördert und letztlich wie die Leistungskriterien angewendet wurden, wird detaillierter erfolgen müssen, als dies in der Erläuterung zum Vergütungssystem erfolgt ist.

Aufgrund der Vorgaben in G. 1 im DCGK²⁰¹⁹ ist zusätzlich zu ergänzen, welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind. Außerdem muss dargelegt werden, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht und in welcher Form und wann das Vorstandsmitglied über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen kann.

6.2 Veränderungen incl. vertikaler Vergütungsvergleich

Bei der vergleichenden Darstellung wird erwartet, dass börsennotierte Unternehmen angeben, wie sich die Vorstandsvergütung entwickelt hat. Ebenso soll die Ertragsentwicklung ausgewiesen werden. Hier wird auf die jährliche Veränderung abgezielt. Das heißt, es ist mindestens eine Veränderung zum vorherigen Geschäftsjahr anzugeben.

Außerdem ist auszuweisen, wie sich, unter Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde, die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über fünf Jahre entwickelt hat. Hier ist der Betrachtungszeitraum erheblich ausgedehnt worden. Das Einführungsgesetz zum Aktiengesetz erlaubt jedoch nach der Übergangsvorschrift zum ARUG in § 26j für die Angaben der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern (§ 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG), dass nicht die durchschnittliche Vergütung der letzten fünf Geschäftsjahre in die vergleichende Betrachtung einbezogen wird, sondern lediglich die durchschnittliche Vergütung über den Zeitraum seitdem erstmals zu berichtendem Geschäftsjahr. Damit lässt das Gesetz zu, dass dieser Ausweis über die fünf Jahre aufgebaut werden kann. Der Aufsichtsrat kann hier aber auf einen sofortigen vollständigen Ausweis drängen, da angenommen werden muss, dass dies keine Vergütungsrelation und keine neue Diskussion im Aufsichtsrat ist und zudem die Daten bereits alle vorliegen sollten.

6.3 Rückforderungstatbestände

Nach § 87a Abs. 1 Nr. 6 AktG kann ein Vergütungssystem Rückforderungsklauseln beinhalten. Hierzu besteht jedoch kein Zwang. Damit ergibt sich zunächst, dass über fehlende Rückforderungsklauseln im Vergütungsbericht auch nicht zu berichten ist. Bestärkt wird diese Vermutung, weil § 162 Abs. 1 Nr. 4 AktG unter die Aufzählung der Angaben fällt, die nur bei tatsächlichem Vorliegen zu berichten sind. Mit der Formulierung jedoch, dass im Vergütungsbericht anzugeben ist, „ob und wie“ von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, geht einher, dass auch über die Nicht-Nutzung solcher Clawback-Klauseln – und damit die Nicht-Existenz – zu berichten ist.

Indem der DCGK²⁰¹⁹ in G. 11 vorgibt, dass in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden soll, ergibt sich implizit, dass börsennotierte Unternehmen solche in einem Vergütungssystem zu implementieren und entsprechend auch im Vergütungsbericht zu publizieren haben (siehe auch →1 “Rückforderung / Clawback-Klauseln“).

6.4 Berücksichtigung HV-Beschluss

Für den Fall, dass der Vergütungsbericht des vorausgegangenen Geschäftsjahres auf der letzten Hauptversammlung nicht gebilligt wurde, bzw. sich aus der Erörterung auf der Hauptversammlung Hinweise ergeben haben, muss in dem darauffolgenden Vergütungsbericht erläutert werden, wie der Beschluss der HV bzw. die Erörterung berücksichtigt wurde (§ 162 Abs. 1 Nr. 6 AktG).

Hier ist eine Regelung analog zum Vergütungssystem und dessen Billigung durch die Hauptversammlung geschaffen worden. Während jedoch der Aufsichtsrat nur bei Nicht-Billigung des Vergütungssystems zur Überprüfung verpflichtet ist, besteht hier, beim Vergütungsbericht, ein größere Handlungsnotwendigkeit für den Aufsichtsrat. Mit der Formulierung „wie der Beschluss“ bzw. die Erörterung berücksichtigt wurden, sind nämlich auch Zustimmungsggrade bis zur Nicht-Billigung eingeschlossen. Die Praxis wird jedoch erst zeigen, wie mit Hinweisen aus der Erörterung bzw. geringen Zustimmungsggraden umgegangen wird.

6.5 Einhaltung der Maximalvergütung

Die eingeforderte Erläuterung, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde, ist einer der vier Themenkomplexe nach § 162 Abs. 1 AktG, die im Vergütungsbericht enthalten sein müssen. Dabei ist anzunehmen, dass die Beschreibung des „wie“ vor allem darauf abstellen wird, ob die Maximalvergütung individuell für jedes Vorstandsmitglied oder für das Vorstandsgremium insgesamt gegriffen hat. Ergänzend wird aber insbesondere berichtet werden müssen, ob im Fall einer erfolgten Herabsetzung der Maximalvergütung durch die Hauptversammlung nach § 87 Abs. 4 AktG die tatsächlich erreichten Vergütungshöhen diese neue Maximalvergütung nicht übersteigen.

6.6 Abschlussprüfer

Mit der überwiegenden Verlagerung der gesetzlichen Vorschriften zur Vorstandsvergütung vom HGB ins Aktiengesetz ist der Vergütungsbericht nun ein eigenständiger Bericht. Er ist damit nicht mehr Bestandteil der Berichterstattung nach den HGB-Vorschriften und unterliegt damit auch nicht mehr der handelsrechtlichen Abschlussprüfung. Dies hat der Gesetzgeber aufgegriffen und gibt daher in § 162 Abs. 3 vor, dass der Vergütungsbericht durch den Abschlussprüfer zu prüfen ist. Im nachfolgenden Satz wird die Prüfung jedoch darauf begrenzt, dass (nur) zu prüfen ist, ob die Angaben nach den

beiden vorherigen Absätzen 1 und 2 gemacht wurden. Damit muss der Abschlussprüfer lediglich eine sogenannte formelle Prüfung vornehmen, also prüfen, ob die geforderten Mindestangaben gemacht wurden.

Der Aufsichtsrat ist jedoch frei darüber zu entscheiden, dass der Abschlussprüfer auch materiell, also auf Richtigkeit der Angaben, prüfen kann. Damit müsste der Prüfauftrag erweitert werden.

6.7 Überblick über die Regelungen zum Vergütungsbericht

Angaben beim VergütungsBERICHT nach AktG § 162 & DCGK²⁰¹⁹

| AUF SICHTSRAT | AUF SICHTSRAT IN EINEM BÖRSENNOTIERTEN UNTERNEHMEN | HAUPTVERSAMMLUNG |
|---------------|---|--|
| --- | <p>WIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Jährlich, eigenständig, klar & verständlich, kein befrierender Konzern-Vergütungsbericht (§ 162 Abs. 1 AktG) – Zugeflossene Bestandteile und rechtlich fällige Bestandteile (auch aus Konzernunternehmen) (§ 162 Abs. 1 AktG) – Individualisiert (§ 162 Abs. 1 AktG) – Ohne Angaben <ul style="list-style-type: none"> • die auf die Familiensituation einzelner schließen lassen (§ 162 Abs. 5 AktG) • die der Gesellschaft erhebliche Nachteile bringen würden (§ 162 Abs. 6 AktG) <p>WAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Feste und variable Bestandteile mit relativem Anteil (zzgl. wie sie dem System entsprechen, langfristige Entwicklung gefördert wird sowie angewandte Leistungskriterien) (§ 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG) <ul style="list-style-type: none"> • Angaben dazu, welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien maßgeblich sind, ergänzt um Zusammenhang erreichter und vereinbarter Ziele sowie der Verfügungszeitpunkt (G. 1) – Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung, der Vergütung der Beschäftigten (VZÄ, 5 Jahre, Kreis der Beschäftigten) (§ 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG) – Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien (-optionen) incl. Bedingungen (Preis, Datum, Änderungen der Bedingungen) (§ 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG) – Rückforderungsklauseln (ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde) (§ 162 Abs. 1 Nr. 4 AktG) – Abweichungen vom Vergütungssystem (Warum und konkrete abgewichene Bestandteile) (§ 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG) – Erläuterung, wie der HV-Beschluss bzw. die Erörterung der HV zum Vergütungssystem berücksichtigt wurde (§ 162 Abs. 1 Nr. 6 AktG) – Erläuterung, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde (§ 162 Abs. 1 Nr. 7 AktG) – Leistungen die (§ 162 Abs. 2 Nr. 1–4 AktG) <ul style="list-style-type: none"> • einem Vorstandsmitglied von Dritten, sowie für den Fall der vorzeitigen Beendigung bzw. regulären Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind (Barwert und aufgewandten o. zurückgestellten Betrag) incl. Änderungen der Zusagen. <ul style="list-style-type: none"> • Bei vorzeitiger Vertragsbeendigung: Auszahlung noch offener variabler Bestandteile (G. 12) • einem früheren Vorstandsmitglied, zugesagt oder gewährt worden sind. <p>Bericht ist formell durch Abschlussprüfer zu prüfen und der Vermerk des Abschlussprüfers dem Bericht beizufügen (Internetseite, kostenfrei zugänglich für 10 Jahre) (§ 162 Abs. 3 + 4 AktG)</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Votum zum Vergütungsbericht (§ 120a Abs. 4 AktG) |

■ Angaben nach AktG § 162

■ Angaben nach DCGK²⁰¹⁹

Quelle: eigene Darstellung

LMU

7 Votum zum Vergütungssystem und -bericht (§ 120a AktG)

Im Aktiengesetz wurde der § 120a neu eingefügt und der Absatz 4 in § 120 AktG aufgehoben. Wesentliche Änderung, die damit einhergeht, ist, dass nun aus dem vormals freiwilligen (fakultativen) ein nun verpflichtendes (obligatorisches) Votum der Hauptversammlung über das Vergütungssystem bei einer börsennotierten Aktiengesellschaft einzuholen ist.

Die Hauptversammlung hat also fortan über das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung, spätestens aber alle vier Jahre, abzustimmen. Damit wurde beabsichtigt, den Aktionären mehr Einfluss auf die Ausgestaltung des Vergütungssystems zu geben. Ebenso aber auch die Möglichkeit, eine Zustimmung oder Ablehnung zu signalisieren.

Mit der nun gesetzlich notwendigen Abstimmung wurde aber kein Recht verbunden, dass bei Missbilligung des Vergütungssystems es zwangsweise zu einer Veränderung des Systems führt. Das Votum ist damit nicht bindend. Es ist auch nicht anfechtbar (nach § 243 AktG). Die Abstimmung ist daher mehr als eine Meinungsäußerung zu verstehen.

Die Missbilligung durch die Hauptversammlung kann jedoch weitreichende öffentliche Wirkung entfalten, so dass davon ausgegangen werden kann, dass eine Veränderung des Systems erfolgen wird und auf der kommenden, spätestens aber auf der nächsten regulären, Hauptversammlung ein (leicht) verändertes System vorgelegt wird.

Rechtlich verpflichtet ist der Aufsichtsrat jedoch nur, ein „geprüftes“ System vorzulegen. Das lässt prinzipiell den Spielraum zu, das gleiche System nochmals (ohne Änderungen) vorzulegen.

Der Beschluss der Hauptversammlung und das Vergütungssystem ist unverzüglich auf der Intranetseite für mindestens 10 Jahre zu veröffentlichen. Aus dieser muss hervorgehen, wann und mit welchem Ergebnis die Hauptversammlung abgestimmt hat. Während üblicherweise das Vergütungssystem bereits mit den Einberufungsunterlagen für die Hauptversammlung zu finden sein wird, muss letztlich alles unter Einhaltung des § 130 Abs. 6 AktG nach sieben Tagen online zu finden sein.

Der § 120a regelt damit in Absatz 1-3 den Beschluss über das Vergütungssystem und ist damit der vorausschauende (prospektive) Teil. Im Absatz 4 und 5 dagegen geht es um den Vergütungsbericht und damit um einen rückblickenden (retrospektiven) Ansatz.

Die Hauptversammlung einer großen (HGB § 267 Abs. 1 u. 2) börsennotierten Gesellschaft hat auch über den Vergütungsbericht für das abgelaufene Geschäftsjahr zu beschließen. Bei kleinen und mittelgroßen börsennotierten Gesellschaften ist der Beschluss nicht notwendig, wenn der Bericht auf der Tagesordnung als eigenständiger Punkt erörtert wird. Dies soll dazu beitragen, den Verwaltungsaufwand zu reduzieren.

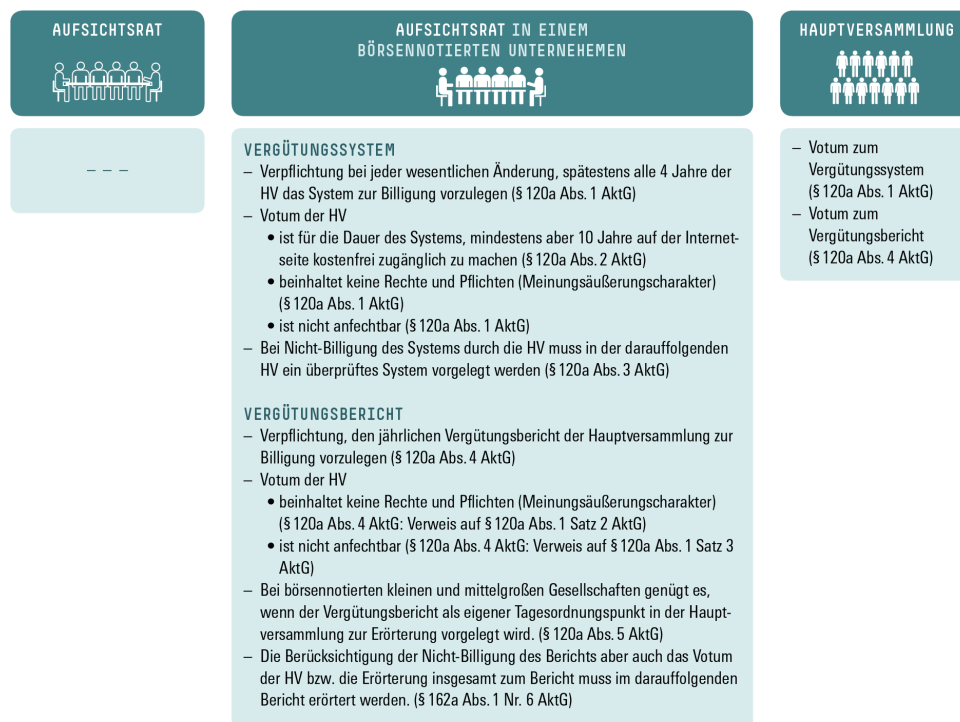
Der Beschluss über den BERICHT hat ebenfalls auch nur beratenden Charakter und entfaltet keine Rechtswirkung. Er ist ebenso als Meinungsäußerung zu verstehen und auch nicht anfechtbar.

Während eine Nicht-Billigung des Systems dazu führt, dass das System überprüft werden soll, muss sowohl das Votum der HV als Ganzes und nicht nur die Nicht-Billigung im Aufsichtsrat reflektiert werden. Denn § 162 Abs. 1 Nr. 6 AktG gibt vor, dass in dem darauffolgenden Vergütungsbericht erläutert werden muss, wie der Beschluss der HV – also das Votum generell bzw. die Erörterung - berücksichtigt wurde.

Die Regelungen des § 120a AktG sind erstmals verpflichtend für börsennotierte Unternehmen auf Hauptversammlungen, die nach dem 31.12.2020 stattfinden werden (§ 26 EG-AktG).

7.1 Überblick über das Votum der Hauptversammlung

VOTUM der Hauptversammlung nach AktG § 120a



Quelle: eigene Darstellung

I.M.U.

8 Überblick zum Vergütungsprozess

Aus dem Aktiengesetz ergibt sich, dass die Thematik der Vorstandsvergütung insgesamt einem Prozess unterliegt. Dieser gliedert sich wie folgt:

- Der Aufsichtsrat beschließt zunächst ein Vergütungssystem, in dem auch eine Maximalvergütung definiert wird.
- Dieses Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung zur Billigung vor. Bei jeder wesentlichen Änderung, jedoch spätestens

nach vier Jahren, ist erneut das Vergütungssystem zur Billigung der Hauptversammlung vorzulegen.

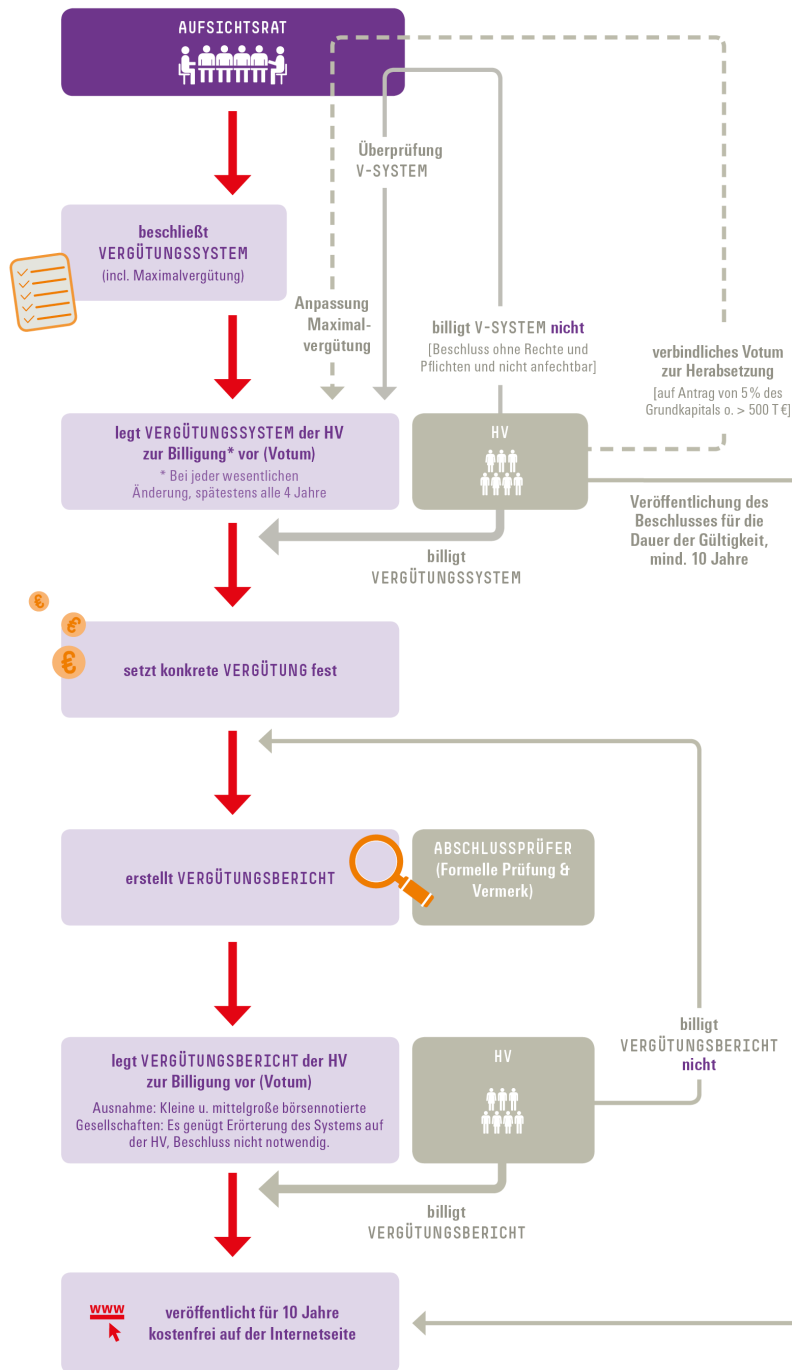
- Auf Basis des durch die Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem setzt der Aufsichtsrat die konkrete Vergütungshöhe fest.
- Der Vergütungsbericht ist vom Abschlussprüfer formell zu prüfen und um einen Vermerk des Abschlussprüfers zu ergänzen.
- Der Aufsichtsrat muss den Vergütungsbericht der Hauptversammlung zur Billigung vorlegen.
- Der gebilligte Vergütungsbericht ist mit dem Vermerk des Abschlussprüfers für zehn Jahre auf der Internetseite des Unternehmens kostenfrei öffentlich zugänglich zu machen.

Für den Fall, dass die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt hat, ist der Aufsichtsrat in der Pflicht, das vorgelegte Vergütungssystem zu überprüfen und erneut vorzulegen und im Vergütungsbericht darüber zu berichten, wie das Votum der Hauptversammlung berücksichtigt wurde.

Das Votum der Hauptversammlung zum Vergütungsbericht ist ebenso zu berücksichtigen und erfordert ebenfalls eine Angabe im darauffolgenden Vergütungsbericht, wie der Beschluss berücksichtigt wurde.

Haben die Aktionäre dagegen von ihrem Recht Gebrauch gemacht, auf Antrag die Tagesordnung der Hauptversammlung zu ergänzen, um darüber abzustimmen, die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung herabzusetzen, ist der Aufsichtsrat verpflichtet dies entsprechend zu berücksichtigen und das Vergütungssystem entsprechend abzuändern.

Vergütungsprozess



Quelle: eigene Darstellung

I.M.U.

9 Schlussfolgerungen

Mit der Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie in nationales Gesetz (AktG) und dem parallel reformierten DCGK²⁰¹⁹ werden Unternehmen nunmehr verpflichtet, die Transparenz und Berichterstattung über die interne Vorstandsvergütungspraxis weiter zu erhöhen. Zudem werden sie aber auch damit konfrontiert, bestehende Vergütungssysteme mit den neuen regulatorischen Anforderungen zu spiegeln. Die größte Änderung für die Unternehmen ist es aber, das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorlegen zu müssen. Im Jahr 2020 haben neun der insgesamt 30 Dax-Unternehmen dies frühzeitig getan. Bei allen neun Unternehmen [BASF SE, Bayer AG, Continental AG, Daimler AG, Deutsche Börse AG, Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA, Henkel AG & Co. KGaA, SAP SE, Siemens AG] wurde das Vergütungssystem jeweils durch die Hauptversammlung gebilligt. Die Zustimmungsquoten der Aktionäre lagen dabei in der Regel zwischen 92 % und 98 %. Lediglich bei der Deutschen Börse AG (65 %) und SAP SE (78 %) waren die Zustimmungsquoten deutlich geringer.

Um hohe Zustimmungsraten zum Vergütungssystem zu erhalten, wird vielfach ein Vergütungsberatungsunternehmen engagiert. Dabei reicht die Spannweite der Beratung und Zuarbeit des Beratungsunternehmens von einem einfachen horizontalen Vergütungsvergleich bis hin zur Detailanalyse, welche Regelungsbestandteile in dem derzeit angewandten Vergütungssystem (mindestens) nachgebessert werden müssen bis hin zur (Neu-) Konzeption des Vergütungssystems. Allerdings zeigen die obigen Zustimmungsquoten, dass alleinig die Hinzuziehung eines Vergütungsberatungsunternehmens nicht automatisch auch eine hohe Zustimmung der Aktionäre auf der Hauptversammlung bedeutet. Vielmehr kommt es bei der Berichterstattung über das Vergütungssystem darauf an, dass eine gute Nachvollziehbarkeit des Systems und Visualisierung gegeben sein müssen, vor allem aber die inhaltliche Ausgestaltung ausschlaggebend ist. Neben der angemessenen Höhe der Vorstandsvergütung werden vor allem ambitionierte Ziele seitens der Investoren eingefordert. Und hier scheint es Nachbesserungsbedarfe zu geben, wie auch die Praxis zeigt. Regelmäßige Zielerreichungsgrade von über 100 % lassen nämlich nicht auf ambitionierte Ziele schließen.

Eine weitere Problematik, die sich derzeit abzeichnet, ist, dass viele Gesellschaften diese Phase des Nachbesserungsbedarfs zugleich nutzen, um die Vorstandsvergütungen parallel anzuheben. Bei dem überwiegenden Teil der Unternehmen erfolgte mit der Neuordnung des Vergütungssystems eine Erhöhung der Vergütung. Zur internen Rechtfertigung wird hier gerne der horizontale Vergütungsvergleich (der Vergütungsberaters) herangezogen. Dieser ergibt (kuriöserweise) bei fast allen Unternehmen, dass die Vorstände (nur) um den Median liegend entlohnt werden und eine Anhebung durchaus gerechtfertigt ist. Von einer bedachten Nutzung des Peer-Group-Vergleichs, so wie es der Kodex eigentlich einfordert, kann deshalb vielfach keine Rede sein. Problematisch ist an dieser Stelle auch, dass Hinweise der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und deren Gegenstimmen zu Vergütungsanhebungen durch das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden letztlich verpuffen. Damit setzt sich die Aufwärtsspirale leider fort.

Insgesamt zeigt sich, dass Veränderungen bei vielen bestehenden Vergütungssystemen oder Verbesserungen bei den Vergütungsberichten notwendig werden.

Konkrete Veränderungen bzw. Verbesserungen betreffen u.a.:

- Die Entscheidung über die Höhe der Maximalvergütung und deren Implementierung in der Systematik. (§ 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG & DCGK²⁰¹⁹ G. 1) Dies insbesondere mit dem Ziel zeitnahe Veränderungen zu vermeiden, um erst in vier Jahren wieder ein Votum der HV einholen zu müssen.
- Die Festlegung des konkreten relativen Anteils aller festen und variablen Vergütungsbestandteile. (§ 87a Abs. 1 Nr. 2 AktG & DCGK²⁰¹⁹ G. 1)
- Überprüfung, welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind. (DCGK²⁰¹⁹ G. 1)
- Überprüfung, ob die Leitungskriterien und die Vergütungssystematik die nachhaltige und langfristige Geschäftsentwicklung fördern. (§ 87 Abs. 1 AktG & DCGK²⁰¹⁹ Grundsatz 23)
- Der vertikale Vergütungsvergleich und die damit einhergehende Definition, welcher Kreis von Arbeitnehmern wie einbezogen werden sollen, ergänzt um die Aufnahme im Bericht. (§ 87a Abs. 1 Nr. 8 und § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG)
- Der horizontale Vergütungsvergleich incl. der Erstellung einer Peer-Group und Nutzung dieser Information mit Bedacht, um Aufwärtsspirale zu verhindern sowie die Berichterstattung dazu. (DCGK²⁰¹⁹ G. 3)
- Bei der vergleichenden Darstellung der jährlichen Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft konkretisieren, welche Ertragskennziffer genutzt wird. (§ 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG)
- Eine Kontrolle, dass die langfristige variable Vergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigt. (DCGK²⁰¹⁹ G. 6)
- Eine Änderung, dass gewährte variable Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden sollen. (DCGK²⁰¹⁹ G. 10)

Aber neben den regulatorisch notwendigen Veränderungen gibt es weitere allgemeine Entscheidungen im Aufsichtsrat bzgl. der Vorstandsvergütung zu treffen. Dazu zählt vorrangig die Entscheidung, ob die angepasste Vergütungssystematik nur auf Neuverträge anzuwenden ist (was zulässig wäre) oder alle bestehenden Verträge ebenfalls umgestellt werden. Mit Blick auf die – von allen Stakeholdern – eingeforderte Transparenz würden zwei parallel gültige Vergütungssysteme in einem Unternehmen die Berichterstattung weiter ausdehnen. Aus diesem Grund ist der Trend erkennbar, dass bestehende Verträge angepasst werden, um nur ein einziges Vergütungssystem und einen schlanken Vergütungsbericht zu präsentieren.

Weiterhin ist zu entscheiden, ob Rückforderungsklauseln in die Vertragsgestaltung mit aufgenommen werden sollen (§ 87a Abs. 1 Nr. 5 AktG & DCGK²⁰¹⁹ G. 11). Wobei in börsennotierte Unternehmen nach dem Kodex Clawback-Klauseln erwartet werden und eine Abweichung in der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG zu begründen wäre. Die Praxis zeigt hier, dass die neun Unternehmen, die bereits ein neues Vergütungssystem im Jahr 2020 auf der Hauptversammlung präsentiert haben, alle der Kodex-Empfehlung gefolgt sind.

So wie sich die Rückforderungsklauseln etablieren – obwohl der Kodex Abweichungen von den Empfehlungen ausdrücklich zulässt - werden faktisch auch andere Ausgestaltungsmöglichkeiten zum neuen Standard. Dies führt dazu, dass die Vergütungssysteme unweigerlich homogener werden. Dafür gibt es drei Gründe:

1. Mit dem geänderten Aktiengesetz sind Mindestangaben für das Vergütungssystem definiert. Darüber hinaus gibt es Bestandteile, die berichtet werden müssen, wenn sie vorliegen. Diese „wenn“-Bestandteile werden jedoch teils auch als Mindestinhalte interpretiert.
2. Auch der Kodex gibt Empfehlungen vor, von denen faktisch nicht abgewichen wird, obwohl dies zulässig wäre, dann nur eine Begründung notwendig ist. Aufgrund dessen findet hier eine weitere Angleichung statt.
3. Institutionelle Investoren stimmen teils auf Grundlage der Abstimmungsempfehlung eines Proxy Advisors ab. Proxy Advisor beraten bei der Stimmabgabe, indem sie die Tagesordnungen von Hauptversammlungen hinsichtlich diverser Themen analysieren und eine Empfehlung darüber abgeben. Das (neue) Standard-Vergütungssystem wird dadurch weiter befeuert.

Jedes Aufsichtsratsmitglied ist damit bei der Erarbeitung und Beschlussfassung der Vorstandsvergütung an eine Vielzahl von Einzelvorschriften im Aktiengesetz und Kodex gebunden. Zudem muss das Aufsichtsratsgremium die nicht genau abzuschätzenden Erwartungen der Proxy Advisor zum Vorstandsvergütungssystem berücksichtigen. Ein Vergütungssystem zu entwickeln ist damit ein Vorgang, der voraussetzungsvoll ist. Letztlich darf das Vergütungssystem keinen hohen Komplexitätsgrad aufweisen. Es soll einfach, klar und verständlich sein. Weil es nach wie vor Unternehmen gibt, die eine Vielzahl von Kennziffern zur Steuerung nutzen, wird die Vergütungsthematik weiterhin nicht von der Tagesordnung verschwinden. Eine hohe Anzahl von Steuerungsgrößen tragen dazu bei, dass das System sehr komplex und zudem die Steuerung insgesamt verwässert wird. Welche gute Vergütungspraxis sich letztlich etablieren wird, werden die kommenden Jahre zeigen. Erst dann kann abschließend beurteilt werden, ob die Verständlichkeit der Berichterstattung besser geworden ist und die Vergütung tatsächlich in einem engen Zusammenhang zur langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgestaltet wurde.

Für die Mitbestimmung ist die Phase der Entwicklung neuer oder überarbeiteter Vergütungssysteme zugleich eine Chance, innerhalb der variablen Vergütung Mitarbeiterziele als ein Element der ESG-Kriterien(siehe auch →)

„Finanzielle und nicht finanzielle Leistungskriterien“) aufgezeigt, unter der Zielsetzung mit zu verankern. Diese Gelegenheit gilt es zu nutzen. Als gutes Beispiel kann hier das seit 2018 praktizierte Vorstandsvergütungssystem genannt werden, dass sowohl im STI als auch im LTI Mitarbeiterziele jeweils mit 30 % berücksichtigt. Eine Praxis, die nachahmenswert ist.

10 Gesetzestexte

10.1 Gesetzestext § 87 AktG: Grundsätze

(1) Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds (Gehalt, Gewinnbeteiligungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelte, Provisionen, anreizorientierte Vergütungszusagen wie zum Beispiel Aktienbezugsrechte und Nebenleistungen 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 besondere Gründe übersteigen. Die Vergütungsstruktur ist bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten. Variable Vergütungsbestandteile sollen daher eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren. Satz 1 gilt sinngemäß für Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art.

(2) Verschlechtert sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung so, dass die Weitergewährung der Bezüge nach Absatz 1 unbillig für die Gesellschaft wäre, so soll der Aufsichtsrat oder im Falle des § 85 Absatz 3 das Gericht auf Antrag des Aufsichtsrats die Bezüge auf die angemessene Höhe herabsetzen. Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art können nur in den ersten drei Jahren nach Ausscheiden aus der Gesellschaft nach Satz 1 herabgesetzt werden. Durch eine Herabsetzung wird der Anstellungsvertrag im Übrigen nicht berührt. Das Vorstandsmitglied kann jedoch seinen Anstellungsvertrag für den Schluss des nächsten Kalendervierteljahrs mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigen.

(3) Wird über das Vermögen der Gesellschaft das Insolvenzverfahren eröffnet und kündigt der Insolvenzverwalter den Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds, so kann es Ersatz für den Schaden, der ihm durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entsteht, nur für zwei Jahre seit dem Ablauf des Dienstverhältnisses verlangen.

(4) Die Hauptversammlung kann auf Antrag nach § 122 Absatz 2 Satz 1 die nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 festgelegte Maximalvergütung herabsetzen.

10.2 Gesetzestext § 87a AktG: System

Vergütungssystem börsennotierter Gesellschaften

(1) Der Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft beschließt ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Dieses Vergütungssystem enthält mindestens die folgenden Angaben, in Bezug auf Vergütungsbestandteile jedoch nur, soweit diese tatsächlich vorgesehen sind:

1. die Festlegung einer Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder;
2. den Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft;

3. alle festen und variablen Vergütungsbestandteile und ihren jeweiligen relativen Anteil an der Vergütung;
 4. alle finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile einschließlich
 - a) einer Erläuterung, wie diese Kriterien zur Förderung der Ziele gemäß Nummer 2 beitragen, und
 - b) einer Darstellung der Methoden, mit denen die Erreichung der Leistungskriterien festgestellt wird;
 5. Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen;
 6. Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern;
 7. im Falle aktienbasierter Vergütung:
 - a) Fristen,
 - b) die Bedingungen für das Halten von Aktien nach dem Erwerb und
 - c) eine Erläuterung, wie diese Vergütung zur Förderung der Ziele gemäß Nummer 2 beiträgt;
 8. hinsichtlich vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte:
 - a) die Laufzeiten und die Voraussetzungen ihrer Beendigung, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen,
 - b) etwaige Zusagen von Entlassungsentschädigungen und
 - c) die Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen;
 9. eine Erläuterung, wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt wurden, einschließlich einer Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde;
 10. eine Darstellung des Verfahrens zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, einschließlich der Rolle eventuell betroffener Ausschüsse und der Maßnahmen zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten;
 11. im Fall der Vorlage eines gemäß § 120a Absatz 3 überprüften Vergütungssystems:
 - a) eine Erläuterung aller wesentlichen Änderungen und
 - b) eine Übersicht, inwieweit Abstimmung und Äußerungen der Aktionäre in Bezug auf das Vergütungssystem und die Vergütungsberichte berücksichtigt wurden.
- (2) Der Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft hat die VERGÜTUNG der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 1 zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem festzusetzen. Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt.

10.3 Gesetzestext § 120a AktG: Votum HV

Die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft beschließt über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle 4 Jahre. Der Beschluss begründet weder Rechte noch Pflichten. Er ist nicht nach § 243 [Anfechtung von HV-Beschlüssen] anfechtbar. Ein das Vergütungssystem bestätigender Beschluss ist zulässig. Beschluss und Vergütungssystem sind unverzüglich auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen und für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, kostenfrei öffentlich zugänglich zu halten.

Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so ist spätestens in der darauf folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft beschließt über die Billigung des nach § 162 erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr. Absatz 1 Satz 2 und 3 ist anzuwenden.

Bei börsennotierten kleinen und mittelgroßen Gesellschaften im Sinne des § 267 Absatz 1 und 2 des Handelsgesetzbuchs bedarf es keiner Beschlussfassung nach Absatz 4, wenn der Vergütungsbericht des letzten Geschäftsjahres als eigener Tagesordnungspunkt in der Hauptversammlung zur Erörterung vorgelegt wird.

10.4 Gesetzestext § 162 AktG: Bericht

(1) Vorstand und Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft erstellen jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns (§ 290 des Handelsgesetzbuchs) gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht hat unter Namensnennung der in Satz 1 genannten Personen die folgenden Angaben zu enthalten, soweit sie inhaltlich tatsächlich vorliegen:

1. alle festen und variablen Vergütungsbestandteile, deren jeweiliger relativer Anteil sowie eine Erläuterung, wie sie dem maßgeblichen Vergütungssystem entsprechen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden;
2. eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, einschließlich einer Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde;
3. die Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich Ausübungspreis, Ausübungsdatum und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen;
4. Angaben dazu, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern;
5. Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde;
6. eine Erläuterung, wie der Beschluss der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 4 oder die Erörterung nach § 120a Absatz 5 berücksichtigt wurde;
7. eine Erläuterung, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde.

(2) Hinsichtlich der Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Vorstands hat der Vergütungsbericht ferner Angaben zu solchen Leistungen zu enthalten, die

1. einem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind,
2. einem Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind, einschließlich während des letzten Geschäftsjahres vereinbarter Änderungen dieser Zusagen,
3. einem Vorstandsmitglied für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind, mit ihrem Barwert und dem von der Gesellschaft während des letzten

Geschäftsjahres hierfür aufgewandten oder zurückgestellten Betrag, einschließlich während des letzten Geschäftsjahres vereinbarter Änderungen dieser Zusagen,

4. einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt und im Laufe des letzten Geschäftsjahres gewährt worden sind.

(3) Der Vergütungsbericht ist durch den Abschlussprüfer zu prüfen. Er hat zu prüfen, ob die Angaben nach den Absätzen 1 und 2 gemacht wurden. Er hat einen Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts zu erstellen. Dieser ist dem Vergütungsbericht beizufügen. § 323 des Handelsgesetzbuchs gilt entsprechend.

(4) Der Vergütungsbericht und der Vermerk nach Absatz 3 Satz 3 sind nach dem Beschluss gemäß § 120a Absatz 4 Satz 1 oder nach der Vorlage gemäß § 120a Absatz 5 von der Gesellschaft zehn Jahre lang auf ihrer Internetseite kostenfrei öffentlich zugänglich zu machen.

(5) Der Vergütungsbericht darf keine Daten enthalten, die sich auf die Familiensituation einzelner Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrats beziehen. Personenbezogene Angaben zu früheren Mitgliedern des Vorstands oder des Aufsichtsrats sind in allen Vergütungsberichten, die nach Ablauf von zehn Jahren nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem das jeweilige Mitglied seine Tätigkeit beendet hat, zu erstellen sind, zu unterlassen. Im Übrigen sind personenbezogene Daten nach Ablauf der Frist des Absatzes 4 aus Vergütungsberichten zu entfernen, die über die Internetseite zugänglich sind.

(6) In den Vergütungsbericht brauchen keine Angaben aufgenommen zu werden, die nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung geeignet sind, der Gesellschaft einen nicht unerheblichen Nachteil zuzufügen. Macht die Gesellschaft von der Möglichkeit nach Satz 1 Gebrauch und entfallen die Gründe für die Nichtaufnahme der Angaben nach der Veröffentlichung des Vergütungsberichts, sind die Angaben in den darauf folgenden Vergütungsbericht aufzunehmen.

Links

[Deutscher Corporate Governance Kodex](#) (in der Fassung vom 16. Dezember 2019)

Über die Autorin

Marion Weckes ist Referatsleiterin im Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung (I.M.U.). Sie berät und qualifiziert Aufsichts- und Betriebsräte insbesondere in Fragen der Gremienvergütung /-besetzung.

Kontakt

Impressum

Erschienen im Mitbestimmungsportal, dem Infoservice der Hans-Böckler-Stiftung für die Mitbestimmungspraxis.

Online-Fassung und weitere Themen unter www.mitbestimmung.de/wissen-kompakt

Kontakt:

Michael Stollt
Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Str. 18
40474 Düsseldorf
mitbestimmungsportal@boeckler.de

Hans-Böckler-Stiftung,
April 2021