

ARUG II: Folgenabschätzung für die Hauptversammlung

# Maximalvergütung für den Vorstand

**BERNHARD ORLIK**Geschäftsführer,  
Link Market Services GmbH

bernhard.orlik@linkmarketservices.de

**Eigentlich hätten die Vorgaben der europäischen Aktionärsrechterichtlinie bis Mitte 2019 bereits in nationales, deutsches Recht umgesetzt werden sollen. Obwohl bereits im März 2019 ein Regierungsentwurf vorlag, verzögerte sich die Umsetzung bis November 2019. Grund war insbesondere ein politischer Dissens zur Ausgestaltung der Vorgaben des Vergütungssystems für den Vorstand.**

Die Politik hat sich nun darauf verständigt, dass im Rahmen des Vergütungssystems für den Vorstand eine Maximalvergütung für Vorstandsmitglieder zu bestimmen ist (§87a Abs. 1 Nr. 1 AktG-E). Der (noch) aktuelle Deutsche Corporate Governance Kodex enthält in Nummer 4.2.5. mit dem Verweis auf die Mustertabelle 1 (gewährte Zuwendungen) eine vergleichbare Regelung.

## Ausgestaltung der Maximalvergütung

Wie soll diese Maximalvergütung nun konkret ausgestaltet werden? Der Gesetzgeber lässt es offen, ob sie für den Gesamtvorstand oder getrennt nach jedem Vorstandsmitglied festgelegt wird. Denkbar wären auch relative Festlegun-

gen, z.B. ein Vielfaches der durchschnittlichen Belegschaftsvergütung (vertikaler Vergütungsvergleich – wobei natürlich genau zu definieren wäre, wie sich diese Bemessungsgrundlage berechnet). Die Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für den Vorstand kommt schnell an Grenzen, wenn sich die Anzahl der Vorstandsmitglieder ändert. Bei der Festlegung der Maximalvergütung bereits ausreichend „Reserve“ für zusätzliche Vorstandsmitglieder einzuplanen, könnte bei der Abstimmung in der Hauptversammlung zum Vorstandsvergütungsmodell zu hohen Ablehnungsquoten führen (Aktionäre wollen keiner „Katze im Sack“ zustimmen, wie es sich auch bei der zunehmend restriktiveren Haltung bei Kapitalvorratsbeschlüssen zeigt). Am

praktikabelsten und transparentesten erscheint eine Festlegung je Vorstandsmitglied. Denkbar wäre eine Definition je Vorstandsressort, wie z.B. Vorstandsvorsitzender, Finanzvorstand, Produktionsvorstand usw. Auch die Festlegung eines Basisbetrags für ein „normales“ Vorstandsmitglied und darauf aufbauend Multiples für z.B. den CEO, CFO etc. sind allerdings vom Gesetzeswortlaut gedeckt. Ein ähnliches Vorgehen findet sich häufig bei der Aufsichtsratsvergütung („normaler“ Aufsichtsrat erhält XX EUR, der Auf-

„Die Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für den Vorstand kommt schnell an Grenzen, wenn sich die Anzahl der Vorstandsmitglieder ändert.“

„Am praktikabelsten und transparentesten erscheint eine Festlegung der Maximalvergütung je Vorstandsmitglied.“

sichtsratsvorsitzende das 1,5-Fache dieses Betrags).

Eine Abweichung von der Maximalvergütung ist unter den Voraussetzungen des § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG-E möglich, wenn dies im Interesse „des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft“ ist.

#### Minderheitsverlangen – Herabsetzungsbeschluss

Revolutionär ist, dass die Aktionäre nunmehr in der Hauptversammlung die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung mit einfacher Stimmenmehrheit herabsetzen können. Um eine derartige Abstimmung durchzuführen, muss der Beschlussvorschlag über ein Minderheitsverlangen gemäß § 122 Abs. 2 Satz 1 (Aktionäre müssen zusammen den 20. Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von 500.000 EUR nachweisen) zum Gegenstand der Tagesordnung gemacht werden. Ein derartiger Hauptversammlungsbeschluss wäre für den Aufsichtsrat bindend, Abweichungen wären nur – wie oben bereits dargelegt – zum „Wohlergehen der Gesellschaft“ möglich. Der Herabsetzungsbeschluss kann sich auf die Maximalvergütung für den Gesamtvorstand oder aber auch nur auf die bestimmte Maximalvergütung eines einzelnen Vorstandsmitglieds beziehen.

Ein derartiger Herabsetzungsbeschluss kann sich immer nur auf das aktuelle, von

der Hauptversammlung gebilligte (§ 120a Abs. 1 AktG-E) Vergütungssystem beziehen. Billigt die Hauptversammlung ein abgeändertes, neues Vergütungssystem, so ist der Herabsetzungsbeschluss hin-fällig. Eine gute Nachricht für Vorstände: Pacta sunt servanda – ein Herabsetzungsbeschluss berührt nicht bestehende Vorstandsverträge, sondern wäre erst bei einem neuen Vorstandsvertragsabschluss vom Aufsichtsrat verbindlich zu beachten. Aktionäre können also mit einem Herabsetzungsbeschluss nicht die aktuelle Vorstandsvergütung abändern.

„Revolutionär ist, dass die Aktionäre nunmehr in der HV die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung mit einfacher Stimmenmehrheit herabsetzen können.“

#### Was bedeutet dies nun für die Hauptversammlung?

Durch die Festlegung und Veröffentlichung der Maximalvergütung wird eine konkrete, greifbare Zahl prominent in die Hauptversammlung eingeführt. Aus Sicht des Autors ist zu erwarten, dass somit die Neiddiskussion endgültig die Hauptversammlung erreichen wird. Auch wenn die Maximalvergütung vielfach nur ein theoretischer Wert sein wird, werden einige Aktionärsredner ihren Unmut über die Gesellschaftsentwicklung an dieser Zahl festmachen und unter Hinweis auf die Möglichkeit des Herabsetzungsbeschlusses lautstark (wenn vielfach auch vergeb-

lich) eine Kürzung der Vorstandsvergütung fordern. Als Katalysator für derartige Diskussionen wird sich sicherlich auch die ab 2022 jährlich verbindliche Abstimmung über den Vergütungsbericht (§ 120a Abs. 4 AktG-E) erweisen.

„Die Neiddiskussion wird endgültig die Hauptversammlung erreichen.“

In den letzten Jahren waren durchaus auch bei den größten Aktiengesellschaften aus dem DAX oder MDAX durch ein Minderheitsverlangen ergänzte Tagesordnungen (z.B. Deutsche Bank, Commerzbank) zu sehen. Es ist also nicht ganz unwahrscheinlich, dass ein oben beschriebener Herabsetzungsbeschluss tatsächlich den Weg auf die Tagesordnung einer Hauptversammlung findet. Schwierig vorherzusagen ist, wie Aktionäre und Stimmrechtsberater sich dazu stellen. Sollte sich die betroffene Gesellschaft aber z.B. in einer (vom Vorstand zu verantwortenden) Krise befinden und/oder die vom Aufsichtsrat bestimmte Maximalvergütung im Vergleich zu ähnlichen Unternehmen (horizontaler Vergütungsvergleich) zu hoch ausfallen, so wären in der Tat erfolgreiche Herabsetzungsbeschlüsse denkbar. In jedem Fall wird aktivistischen Aktionären mit der Möglichkeit des Herabsetzungsbeschlusses ein neues Druckmittel an die Hand gegeben.

Eine weitere Neuerung sei an dieser Stelle erwähnt: Bislang hat das Aktiengesetz nur die Abstimmung zur Billigung eines eher abstrakten Vergütungssystems vorgesehen. Insbesondere durch die Möglichkeit des Herabsetzungsbeschlusses zur Maximalvergütung haben Aktionäre erstmals die Macht, ganz direkt in die Vorstandsvergütung einzugreifen – schon etwas Revolution!