



THEMA:
**AKTUELLE ENTWICKLUNGEN IM BEREICH VORSTANDSVERGÜTUNG –
ZWISCHEN INVESTORENERWARTUNGEN UND REGULATORISCHEN
VORGABEN**

Referentin: Regine Siepmann (Partnerin hkp Group).

WESENTLICHE INHALTE DES VORTRAGS

Das Aktionärsrechterichtlinienumsetzungsgesetzes (ARUG II) in Deutschland im Januar 2020 und der reformierte Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) im März dieses Jahres haben zu Änderungen betreffend des Vergütungssystems und den Vergütungsberichts geführt. Unter anderem ist die Anwendung auf das Vergütungssystem erstmalig mit der Hauptversammlung (HV) 2021 und für den Vergütungsbericht zur HV 2022 für das Geschäftsjahr 2021 verpflichtend. Neben der Vorstandsvergütung ist auch die Aufsichtsratsvergütung von den neuen Regelungen betroffen.

Beim Blick auf die ersten Praxiserfahrungen der Unternehmen, die bereits in der HV-Saison 2020 Vergütungssystem und -bericht zur Billigung vorgelegt haben, waren die Zustimmungswerte eher ernüchtert. Die Kritikpunkte seitens der Aktionäre betrafen sowohl das Design (z.B. Kritik an den gesetzten Zielen) als auch die Darstellung (z.B. Transparenz und Nachvollziehbarkeit) sowie den Dialog (insb. fehlender oder verspäteter Dialog) mit den Investoren. Im Folgenden soll daher eine Reihe von Handlungsempfehlungen zu den drei genannten Bereichen dargestellt werden:

Folgende Aspekte sind im Design der Vorstandsvergütung zu verankern:

- ESG-Faktoren (Environment, Social, Governance) sind im STI (Short-Term Incentive) sowie im LTI (Long-Term Incentive) zu berücksichtigen und angemessen zu gewichten
- Eine Malus-Regelung, die die Kürzung der variablen Vergütung vor Auszahlung im Falle einer wesentlichen Sorgfaltpflichtverletzung nach § 93 AktG, einer wesentlichen dienstvertraglichen Pflicht oder sonstiger Handlungsgrundsätze der Gesellschaft (z.B. Compliance-Richtlinien) vorsieht
- Ein Clawback, bedeutungsgleich mit einer vollständigen oder teilweisen Rückforderung der variablen Vergütung nach Auszahlung, z.B. im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses
- Eine Verankerung der sogenannten Share Ownership Guidelines, also Richtlinien für den Aktienbesitz, mit einer zu definierenden Höhe des Zielwerts für den Aktienbesitz, der Festlegung zur Dauer der Aufbauphase und Haltefrist sowie zu einer Nachkaufverpflichtung

Folgende Aspekte sind bei der Darstellung der Vorstandsvergütung zu berücksichtigen:

- Vergütungssystem sowie -bericht sollen klar und verständlich sein
- Der Bericht soll die gewährte und geschuldete Vergütung klar aufzeigen
- Das Vergütungssystem sollte mindestens folgende Elemente beinhalten:
 - eine Maximalvergütung
 - Bestandteile und relative Anteile der Vergütung
 - den Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft
 - das Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Systems
 - Erläuterungen, wie Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt wurden
 - eine Erläuterung welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind
 - eine Erläuterung dazu, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht

- eine Erläuterung in welcher Form und wann das Vorstandsmitglied über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen kann
- bei einer Überprüfung Erläuterungen zu den wesentlichen Änderungen sowie der Berücksichtigung von Abstimmung und Ansichten der Aktionäre
- Bezüglich der Mustertabellen gibt es Stimmen von Seiten der Investoren, die für eine Beibehaltung der Tabellen plädieren.

Folgende Aspekte werden bezüglich des Dialogs erwartet:

Die Erwartung der Investoren geht in Richtung eines frühzeitigen Austauschs bzw. einer Diskussion, die bereits am Jahresende im Jahr vor der HV beginnen sollte. So sind bspw. Roadshows zum Test möglicher Überarbeitungskonzepte zu empfehlen. Ein auf dieser Basis überarbeiteter Vorschlag sollte dann vor Veröffentlichung der HV-Einladungen vorgestellt werden, da ab dem Zeitpunkt der Veröffentlichung der Einladung in der Regel keine Gesprächsbereitschaft mehr besteht.

Wesentliche Aspekte der Q&A Session

In der anschließenden Diskussion wurden vor allem folgende Fragestellungen kontrovers diskutiert:

- Die Auswirkung des aktuellen Krisenjahrs auf die Zielerreichung (Pay for performance vs. Pay for failure) sowie das Beibehalten finanzieller Anreize
- Die sehr geringe Kompromissbereitschaft von Seiten der Investoren in Fragen der Vergütung und die zu erwartenden zeitlichen Einschränkungen bspw. der Stimmrechtsberater in der kommenden HV-Saison für einen individuellen Dialog mit den Unternehmen
- Die Anforderung, auch Altverträge in die neuen Systeme zu überführen und die dadurch entstehende Anhebungen der Vergütung als Kompensation
- Das Vorgehen bzgl. der nicht-finanziellen KPIs und die Herausforderungen, denen Unternehmen hier begegnen (z.B. Reifegrad des Berichtswesens, Ergänzung etablierter KPIs wie Mitarbeiter- oder Kundenziele durch Nachhaltigkeitsziele)
- Die Frage der Notwendigkeit eines verbindlichen Clawbacks im Aktienrecht

Januar 2021