

Neue Regeln für die Vergütung von Vorstandsmitgliedern

NACHHALTIGKEITSAKTIVITÄTEN, „SAY ON PAY“ UND VERGÜTUNGSBERICHT – WAS BÖRSENNOTIERTE GESELLSCHAFTEN KÜNFTIG BEI DER VORSTANDSVERGÜTUNG BEACHTEN MÜSSEN

Executive Summary

- Die Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) und die Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) führen zu zahlreichen Neuerungen im Bereich der Vorstandsvergütung (und der Aufsichtsratsvergütung).
- Der Hauptversammlung kommt das Recht zu, die Höhe der Maximalvergütung der Vorstände herabzusetzen.
- Für jedes Geschäftsjahr muss ein formeller und detaillierter Vergütungsbericht erstellt werden.
- Auch bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder müssen neue Regeln beachtet werden.
- Eine Umsetzung hat noch im Geschäftsjahr 2021 zu erfolgen.

Für börsennotierte Unternehmen beginnt mit der Verschärfung der Anforderungen an die Vergütungssysteme spätestens 2021 eine neue Zeitrechnung. Bei den sich stellenden Herausforderungen hilft ein Blick in die Bankenwelt, in der die Vergütungssysteme seit rund zehn Jahren reguliert sind.

1. Die Rahmenbedingungen

Die neuen Regelungen zur Vergütungsregulierung gelten für alle börsennotierten Gesellschaften (unabhängig von der Rechtsform). Nicht börsennotierte Gesellschaften werden von den neuen Regelungen dagegen bislang (noch) nicht erfasst.

Insgesamt betrachtet setzt sich mit den gesetzlichen Neuregelungen eine seit der Finanzkrise 2008/2009

andauernde Entwicklung fort, die zu immer umfangreicheren Vorgaben für die Vergütung von Führungskräften führt. Waren in der Vergangenheit hiervon vor allem Führungskräfte aus der Finanzindustrie, also von Banken, Finanzdienstleistungsinstituten und Fondsgesellschaften betroffen, richten sich die neuen Bestimmungen nun jedoch branchenneutral an alle börsennotierten Gesellschaften.

Der Aufsichtsrat hat ein den neuen gesetzlichen Vorgaben entsprechendes Vergütungssystem erstmalig bis zur ersten ordentlichen Hauptversammlung 2021 zu beschließen. Das bedeutet, dass die rechtliche und praktische Umsetzung spätestens 2021 abgeschlossen sein muss. Der jährliche Vergütungsbericht ist erstmals für das Geschäftsjahr der börsennotierten Gesellschaft zu erstellen, das nach dem 31. Dezember 2020 beginnt

Die daraus resultierenden Herausforderungen bieten zugleich die Chance, die Vergütungsstruktur auf Vorstandsebene zukünftig noch nachhaltiger zu gestalten und die Transparenz zu erhöhen. Sowohl die aktuelle Klimadebatte und die Corona-Krise zeigen, dass bei der Bewertung von Unternehmen Environmental, Social und Governance (sog. ESG) Faktoren an Bedeutung zunehmen. Moderne Vergütungssysteme müssen heute auch den „Stresstest der Presse“ bestehen.

2. Zielbild und Inhalt der Neuregelung

Das Zielbild der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen (Kernstück ist der neue § 87a AktG) ist klar umrissen: Es geht darum, durch eine auf das jeweilige Unternehmen zugeschnittene Vergütungsstruktur (auf Vorstandsebene) eine positive Steuerungs- und Lenkungswirkung im Hinblick auf die Performance und das Handeln des



Managements sicherzustellen und dadurch – mittels eines nachhaltigen Unternehmenswachstums – die Finanzstabilität zu stärken.

Die neuen Vorgaben und deren wichtigste Herausforderungen lassen sich im Wesentlichen wie folgt zusammenfassen:

- Pflicht zur Erarbeitung eines verbindlichen Vergütungssystems für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder, inklusive u.a. Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsfaktoren und Implementierung einer gestreckten Auszahlungssystematik (Deferral-Systematik) kombiniert mit einer Nachhaltigkeitskomponente (z.B. Aktien oder Phantom Shares);
- Festlegung einer (konkreten) Maximalvergütung (Cap) (inklusive Herabsetzungsmöglichkeit bei einer negativen Entwicklung);
- Implementierung von Regelungen im Zusammenhang mit Vertragsbeendigungen (Abfindungen);
- Rechtssichere Implementierung und Umsetzung der (neuen bzw. angepassten) Vergütungssystematik z.B. in den Unternehmensrichtlinien auf Grundlage eines Beschlusses durch den Aufsichtsrat;
- Billigung des Vergütungssystems und mögliche Herabsetzung der Maximalvergütung durch die Hauptversammlung;
- Verpflichtung zur Erstellung eines (zu veröffentlichenden) detaillierten Vergütungsberichts, dessen Prüfung Gegenstand der Jahresabschlussprüfung ist;
- Veröffentlichungs- und Offenlegungspflichten;
- Neuerungen bei der Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern.

3. Praktische Umsetzung der neuen Regelungen

In der Praxis müssen börsennotierte Unternehmen zum einen Sorge dafür tragen, dass sie relativ schnell die bestehenden Vergütungssysteme für ihre Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder an die neuen inhaltlichen Anforderungen anpassen. Bei dieser Gelegenheit sollte auch geprüft werden, ob das Vergütungssystem in angemessenem Umfang auf eine langfristige Entwicklung der

Gesellschaft ausgerichtet ist, sinnvolle Leistungskriterien gewählt wurden und variable Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Die Notwendigkeit der Anpassung des Vergütungssystems ist zudem zumindest einmal jährlich zu prüfen, um auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können.

Eine mögliche Anpassung des Vergütungssystems muss auch auf individueller Ebene – also in den Dienstverträgen und Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder – abgebildet werden. Schließlich muss sichergestellt werden, dass die formellen Vorgaben im Hinblick auf die Beschlussfassung über das Vergütungssystem, die Erstellung des jährlichen Vergütungsberichts und die Veröffentlichung der relevanten Dokumente auf der Internetseite der Gesellschaft eingehalten werden.

Ein Blick in die Bankenwelt zeigt zudem, dass nachhaltige Vergütungssysteme nur gelingen, wenn neben den Vorständen auch die Führungskräfte entsprechende Zielvereinbarungen erhalten (Zielkaskade).

4. Unsere Leistung – Ihr Nutzen

Wir als Vergütungsexperten von GSK Stockmann haben eine langjährige und nachgewiesene Expertise in der Umsetzung von vergütungsregulatorischen Vorgaben (vor allem und insbesondere in der Bankenwelt (InstitutsVergV) und bei Fonds (AIFMD, OGAW)).

Bereits in der Vergangenheit hat die Regulierung der Vergütungssysteme für Finanzunternehmen eine zunehmend wichtigere Rolle gespielt. Die bankaufsichtlichen Teams von GSK Stockmann und vor allem die Unterzeichner haben hier bereits Mandanten erfolgreich bei der Erarbeitung passgenauer Vergütungssysteme, der Implementierung dieser Systeme in die Verträge der Organmitglieder und zur Sicherstellung der sonstigen formellen Anforderungen beraten. Identische Fragestellungen ergeben sich nun für börsennotierte Gesellschaften und die dortige Vergütung insbesondere auf Vorstandsebene.

Unsere arbeitsrechtlichen, gesellschaftsrechtlichen und aufsichtsrechtlichen sowie praktischen Erfahrungen helfen Ihnen daher, eine adäquate und bedarfsgerechte



Umsetzung der neuen Vergütungsvorgaben sicherzustellen und passgenaue Lösungsansätze für Ihre zukünftige Vergütungsstruktur zu entwickeln.

Wir unterstützen Sie unter anderem bei folgenden Herausforderungen:

- Entwicklung einer unternehmensbezogenen Vergütungsstrategie;
- Implementierung einer transparenten, nachvollziehbaren und nachhaltigen Vergütungsstruktur und den dazugehörigen Vergütungsparametern (u.a. adäquate Performance Messung, aussagekräftige und ambitionierte quantitative und qualitative Zielparame-ter bzw. KPI's, Entwicklung von Short-Term und Long-Term-Incentives);
- Erstellung und Anpassung von Vorstandsverträgen;
- Implementierung von Dokumentationsgrundsätzen, insbesondere im Zusammenhang mit den Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsprozessen;
- Entwicklung und Verschriftlichung von (Entscheidungs-) Prozessen und Verantwortungsketten;
- Entwicklung einer Strategie (und positiver Kommunikation) für die Verhandlungen mit den Vorständen zur Umsetzung der neuen Rahmenbedingungen.

Die Vorstandsvergütung ist die Visitenkarte des Unternehmens und beeinflusst auch die Vergütungssysteme der leitenden Angestellten und Mitarbeiter maßgeblich. Daher sollte jedes börsennotierte Unternehmen Veränderungen in der Vorstandsvergütung auch in seinem gesamten Vergütungssystem personalpolitisch zukunftssicher abbilden.

5. Bestens für Sie aufgestellt!

GSK Stockmann unterstützt erfolgreich eine Vielzahl von Mandanten im Bereich des Vergütungsrechts. Unsere Mandanten schätzen dabei neben unserer rechtlichen Expertise auch unsere praktischen Erfahrungen als ehemalige Spezialisten in der Jahresabschlussprüfung bei mehr als 30 Großbanken, wodurch wir Benchmarks bzw. Marktstandards kennen.

Wir kennen zudem die Herausforderungen und Bedürfnisse bei der Umsetzung von Vergütungsvorgaben – nicht nur rechtlich, sondern auch personalpolitisch und prozessual. Wir wissen, wie unternehmensspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen sind und welche Rollen Personal, Recht, Compliance, Risikocontrolling und die interne Revision übernehmen.

Unser Beratungsansatz schafft für Sie Rechtssicherheit und verbindet dies mit pragmatischen und praxisorientierten Lösungsansätzen innerhalb der (rechtlichen) Rahmenbedingungen, die für Sie gut umsetzbar sind.

Gerne stehen wir Ihnen für Ihre Fragen oder ein erstes Gespräch zur Verfügung.

Dr. Alexander Insam, M.A.

Rechtsanwalt, Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Standort Frankfurt
Tel +49 160 5550032
alexander.insam@gsk.de

Dr. Philipp M. Kuhn

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Standort Heidelberg
Tel +49 6221 4566 0
philipp.kuhn@gsk.de

Dr. Martin Hörtz

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Standort Frankfurt
Tel +49 172 8516521
martin.hoertz@gsk.de

Wolfgang Böhm

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Standort Heidelberg
Tel +49 6221 4566 0
wolfgang.boehm@gsk.de



YOUR PERSPECTIVE.

[GSK.DE](https://www.gsk.de) | [GSK-LUX.COM](https://www.gsk-lux.com)

Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

www.gsk.de

GSK Stockmann

BERLIN

Mohrenstrasse 42
10117 Berlin
T +49 30 203907-0
F +49 30 203907-44
berlin@gsk.de

HEIDELBERG

Mittermaierstrasse 31
69115 Heidelberg
T +49 6221 4566-0
F +49 6221 4566-44
heidelberg@gsk.de

FRANKFURT / M.

Taunusanlage 21
60325 Frankfurt am Main
T +49 69 710003-0
F +49 69 710003-144
frankfurt@gsk.de

MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8
80539 München
T +49 89 288174-0
F +49 89 288174-44
muenchen@gsk.de

HAMBURG

Neuer Wall 69
20354 Hamburg
T +49 40 369703-0
F +49 40 369703-44
hamburg@gsk.de

LUXEMBURG

GSK Stockmann SA
44, Avenue John F. Kennedy
L-1855 Luxemburg
T +352 271802-00
F +352 271802-11
luxembourg@gsk-lux.com



YOUR PERSPECTIVE.

GSK.DE | GSK-LUX.COM