

# Vergütungssysteme als Gegenstand der Hauptversammlung

## Grundlagen und aktuelle Trends für die HV-Saison 2013

Von Dr. Thomas Zwissler, Rechtsanwalt und Partner, Zirngibl Langwieser Rechtsanwälte Partnerschaft

Die Vergütungen für den Vorstand und den Aufsichtsrat sowie die dahinter stehenden Vergütungssysteme sind Thema auf fast jeder Hauptversammlung. Die Aktionäre haben jedoch nicht nur die Möglichkeit, über Vergütungsfragen zu diskutieren und entsprechende Fragen zu stellen. Die Hauptversammlung ist dazu berufen, im Wege der Beschlussfassung auf die Vergütungssysteme von Vorstand und Aufsichtsrat Einfluss zu nehmen, wobei die hier einschlägigen Kompetenzen in ihrer Reichweite sehr unterschiedlich sind. Der vorliegende Beitrag skizziert diese Kompetenzen und erläutert unter Berücksichtigung aktueller Trends für die HV-Saison 2013, in welcher Form Vergütungsfragen Eingang in die Tagesordnung der Hauptversammlung finden können.

### Kompetenzen der Hauptversammlung

Die Kompetenzen der Hauptversammlung beziehen sich in Vergütungsfragen vorrangig auf die Vergütung des Aufsichtsrats (§ 113 AktG):

Üblich und verbreitet ist die Festlegung eines Vergütungssystems in der Satzung. Änderungen bedürfen dann der Beschlussfassung der Hauptversammlung mit satzungsändernder Mehrheit. Rückwirkende Änderungen, die sich zum Nachteil des Aufsichtsrats auswirken, sind nach der Rechtsprechung unzulässig.

Das Vergütungssystem kann so konkret formuliert sein, dass sich der Betrag der Vergütung ohne Weiteres aus der Satzungsregelung ergibt (z.B.: „Der Aufsichtsrat erhält eine jährliche feste Vergütung in Höhe von x EUR.“). Zulässig sind jedoch auch Satzungsregelungen mit Öffnungsklauseln, bei denen bestimmte Parameter der Vergütung durch gesonderten Hauptversammlungsbeschluss auszufüllen sind. Diese Beschlüsse können dann je nach Satzungsregelung entweder nur für das betreffende Geschäftsjahr oder bis auf weiteres, d.h. bis zu einem künftigen neuen Beschluss der Haupt-

versammlung gültig sein. Sie können – sofern die Satzung keine abweichende Regelung enthält – mit einfacher Mehrheit gefasst werden.

Regelungen, bei denen die Vergütung nicht durch Satzungsregelung vorbestimmt und die Entscheidung über die Vergütung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr immer entscheidet, sind ebenfalls zulässig. Sie sind in der Praxis allerdings seltener anzutreffen.

Vergütungen, denen die Hauptversammlung nicht zugestimmt hat und die auch nicht in der Satzung bestimmt sind, dürfen nicht geleistet werden, auch und insbesondere nicht verdeckt.

In Bezug auf die Vorstandsvergütung sind die Kompetenzen der Hauptversammlung nach wie vor gering. Unmittelbar kann die Hauptversammlung keinen Einfluss nehmen. Bei börsennotierten Gesellschaften kann die Hauptversammlung im Rahmen einer Beschlussfassung nach § 120 Abs. 4 AktG aufgefordert werden, das Vergütungssystem zu billigen („say-on-pay“). Eine Rechtswirkung kommt diesen Beschlüssen nach der gesetzlichen Regelung aber nicht zu. Erzwingen können die Aktionäre die Aufnahme



Dr. Thomas Zwissler  
t.zwissler@zl-legal.de

eines Tagesordnungspunktes „Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder“ lediglich im Rahmen eines Minderheitsverlangens nach § 122 Abs. 2 AktG.

Bei nicht börsennotierten Gesellschaften ist eine Beschlussfassung nach § 120 Abs. 4 AktG unzulässig. Hier kann das Vergütungssystem – sofern überhaupt gewünscht – allenfalls mittelbar über den Entlastungsbeschluss für den Aufsichtsrat zur Abstimmung gestellt werden.

Mittelbar kann die Vergütung des Vorstandes auch dann Gegenstand der Tagesordnung sein, wenn die Hauptversammlung über die Ausgabe von Bezugsrechten oder von anderen aktienbasierten Vergütungselementen zugunsten der Organmitglieder entscheidet, etwa im Rahmen eines

Aktionsoptionsprogramms oder vergleichbarer Programme.

### Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung des Aufsichtsrats kann unterschiedlich geregelt werden. Kleinere Gesellschaften kommen häufig noch mit der Festlegung einer fixen Vergütung aus, die in einem Betrag ausgedrückt werden kann. Bei größeren und erst recht bei börsennotierten Gesellschaften setzt sich die Aufsichtsratsvergütung hingegen aus mehreren Bestandteilen zusammen, die teilweise nach der Funktion des einzelnen Mitglieds innerhalb des Aufsichtsrats (z.B. Vorsitz, Mitgliedschaft in Ausschüssen, etc.), nach der Sitzungsfrequenz (z.B. Sitzungsgelder) oder dem wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft (variable bzw. erfolgsabhängige Vergütung) orientieren.

Zur Höhe der Aufsichtsratsvergütung macht das Aktiengesetz nur sehr unbestimmte Vorgaben. Die Vergütung „soll“ in angemessenem Verhältnis zu den Aufgaben und zur Lage der Gesellschaft stehen. Der DCGK (Ziffer 5.4.6) empfiehlt zudem erfolgsorientierte Vergütungsbestandteile.

Bei der Gestaltung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile ist zu beachten, dass Aktienoptionen nicht als Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit ausgegeben werden dürfen, und zwar ganz unabhängig davon, ob sie über Bezugsrechte mit bedingtem Kapital oder Wandelschuldverschreibungen oder auf andere Weise abgesichert sind. Ob diese gesetzgeberische Wertung auch für virtuelle Aktien und vergleichbare, die Wertentwicklung der Aktien abbildende Vereinbarungen gilt, ist umstritten und in der Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt. Aufsichtsräte, die sich auf diese Form der Vergütung einlassen, riskieren dementsprechend, die auf diesem Wege erhaltene Vergütung wieder an die Gesellschaft zurückzahlen zu müssen.

Die meisten Vergütungssysteme für den Aufsichtsrat sehen vor, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine D&O-Versicherung einbezogen werden,



Illustration: © Wilm Ihlenfeld - Fotolia.com

bei der die Prämien von der Gesellschaft getragen werden. Diese Regelung ist als Bestandteil der Satzung bedeutsam, da die Kostenübernahme durch die Gesellschaft teilweise als Vergütung gesehen wird, die nur geleistet werden darf, wenn die Hauptversammlung ihre Zustimmung erteilt hat.

Von der eigentlichen Vergütung zu unterscheiden ist die Erstattung von Auslagen (z.B. Reise- und Übernachtungskosten, Umsatzsteuer auf die Bezüge), die das Aufsichtsratsmitglied nach den gesetzlichen Regelungen verlangen kann, soweit sie angemessen sind.

Insgesamt sind im Bereich der Aufsichtsratsvergütung folgende Trends zu beobachten:

- ◆ Viele Gesellschaften haben den Anteil der erfolgsorientierten Vergütung reduziert oder verzichten ganz auf variable Vergütungsbestandteile;
- ◆ In Krisensituationen erklären mittlerweile auch Aufsichtsräte einen (Teil-)Verzicht hinsichtlich ihrer Vergütung;
- ◆ Zur Absicherung gegen den Einwand, das der Hauptversammlung vorgeschlagene Vergütungssystem sei nicht angemessen, werden zunehmend und analog zur Entwicklung im Bereich der Vorstandsvergütung Vergütungsberater hinzugezogen.

### Vorstandsvergütung

Im Bereich der Vorstandsvergütung stellt sich bei börsennotierten Gesellschaften zunächst die Frage, wann und wie oft das Votum der Hauptversammlung einzuholen ist. Ein jährliches

Votum wäre zwar zulässig, ist in der Praxis aber unüblich. Anlass für die Aufnahme des Votums zur Vorstandsvergütung in die Tagesordnung bieten hingegen Änderungen des Vergütungssystems oder eine Veränderung der Lage oder des Umfelds der Gesellschaft, die das Vergütungssystem in neuem Licht erscheinen lassen.

Das Vergütungssystem ist bei börsennotierten Gesellschaften Teil des Vergütungsberichts, dieser wiederum Teil des Lageberichts (§ 289 Abs. 2 Nr. 5 HGB). Auf diesen Bericht kann in der Einladung zur Hauptversammlung verwiesen werden.

Im Bereich der Vorstandsvergütung sind folgende Trends zu beobachten:

- ◆ Viele Gesellschaften haben ihre Vergütungssysteme an die Vorgaben des VorstAG angepasst;
- ◆ Vergütungssysteme sehen häufig vor, dass Vorstände einen Teil ihrer Vergütung in Aktien der Gesellschaft oder vergleichbare aktienwertbasierte Instrumente investieren und über eine bestimmte Dauer dort belassen müssen. Häufig wird eine solche „Investitionsverpflichtung“ auch Voraussetzung für die Teilnahme an Aktienoptionsprogrammen oder vergleichbaren aktienwertbasierten Vergütungsprogrammen;
- ◆ Die Absicherung der Vergütungssysteme gegen den Einwand der Gewährung unangemessen hoher Bezüge mittels Einschaltung von Vergütungsberatern hat sich bei börsennotierten Gesellschaften zum Standard entwickelt.