



Neukonzeption der variablen Vorstandsvergütung

Zusammenfassung des Aufsatzes „Neukonzeption der variablen Vorstandsvergütung durch den Entwurf des DCGK“ von Böcking/Bundle/Schmid/Wagner (DB1292593) auf S. 137

Der Entwurf zur Änderung des DCGK beinhaltet eine grundlegende Überarbeitung der Vorstandsvergütungssysteme. Die Empfehlungen implizieren Vorteile und Flexibilität.

Spätestens seit der Wirtschafts- und Finanzkrise steht die Vorstandsvergütung börsennotierter Gesellschaften im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses. In der Praxis werden die Anforderungen an eine angemessene, übliche und nachhaltige Vorstandsvergütung derzeit durch den Einsatz sehr heterogener Vergütungssysteme umgesetzt. Es wird versucht, jegliche Eventualitäten und Unternehmensentwicklungen durch mathematisch ausgeklügelte Systeme in der Bemessung der Vorstandsvergütung zu berücksichtigen. Das Resultat sind zunehmend komplexe und intransparente Systeme.

Neukonzeption der variablen Vorstandsvergütung

Der am 25.10.2018 durch die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex verabschiedete Entwurf eines geänderten Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK-E) unter Berücksichtigung der Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sieht den Bedarf einer grundlegenden Überarbeitung und Vereinfachung der Vorstandsvergütungssysteme (Schwerpunkte s. Tab. 1 im Originalbeitrag). Grundsatz 24 des DCGK-E sieht vor, dass die Vergütungssysteme zur Umsetzung der strategischen Ziele und der langfristigen Unternehmensentwicklung beitragen. Zum einem soll die Gewährung der langfristig variablen Vergütung von der Erreichung strategischer Ziele abhängig sein und innerhalb eines Geschäftsjahres gemessen werden. Zum anderen soll, um eine mehrjährige Ausrichtung zu erzielen, die langfristig variable Vergütung nach Abzug anfallender Steuern in Aktien zugeteilt werden, die mindestens vier Jahre nicht veräußert werden dürfen. Die kurzfristig variable Vergütung ist anhand einer operativen Zielsetzung zu bemessen und in bar auszuzahlen.

Kritische Würdigung der Neuregelungen

Die Neuregelungen stellen ein Novum in Deutschland dar und lösten eine intensive Diskussion aus. Auf den ersten Blick mag es so erscheinen, dass damit versucht wird, eine eindeutige und uniforme „best practice“ zu kodifizieren. Die Empfehlungen des DCKG-E ermöglichen jedoch die Umsetzung eines auf das Geschäftsmodell und die Lage des Unternehmens abgestimmten Vergütungssystems und wirken auf eine „next practice“ hin. Die zentrale Kalibrierung der Leistungsbemessung sowie der Einfluss der Zielerreichung auf

die Zuteilung der langfristig variablen Vergütung obliegen der unternehmensindividuellen Ausgestaltung. Durch die jährlich mögliche Adjustierung der strategischen Ziele erlaubt dieses Vergütungssystem eine flexible Ausgestaltung, was in einer immer dynamischeren Welt zu begrüßen ist. Die vorgesehene Übertragung der langfristig variablen Vergütung in Aktien dient der mehrjährigen Ausrichtung und dem „Alignment“ des Vorstands mit den Aktionären.

Mögliche Rahmensetzung für die Praxis

Um einer möglichen Fehlinterpretation und damit einer Ablehnung der Empfehlungen des DCGK-E durch Unternehmen, Investoren oder Stimmrechtsberater entgegenzuwirken, könnte das vorgeschlagene Vergütungssystem breiter interpretiert werden. Flexiblere Ausgestaltungen des Zuflusses (z.B. als Barvergütung mit anschließendem verpflichtendem Eigeninvestment) oder der Übertragung der Aktien (z.B. in Form von systemnahen Vergütungskomponenten wie Restricted Stock Units (RSUs)) können die Akzeptanz der Vorschläge erhöhen. Eine dynamische Offenlegung der Wertentwicklung der Aktienpositionen stellt einen gesamtheitlichen Bezug zwischen „pay“ und „performance“ dar. Für ein von der Vergütung unabhängiges „Alignment“ mit den Aktionären sollte zudem eine Empfehlung zur Implementierung von Aktienhaltevorschriften (SOGs) aufgenommen werden.

FAZIT

- Das durch die neuen Kodex-Empfehlungen vorgeschlagene Konzept der langfristig variablen Vorstandsvergütung ist grundsätzlich zu begrüßen.
- Damit wird kein übermäßig enges oder präzises System vorgeschrieben. Die Neukonzeption kann demnach als zweckmäßig erachtet werden.
- Um einer möglichen Fehlinterpretation und damit einer Ablehnung der Empfehlungen des DCGK-E entgegenzuwirken, könnte das vorgeschlagene Vergütungssystem breiter interpretiert werden.