

Die Organvergütung als Gegenstand der Hauptversammlung

Grundlagen und aktuelle Trends für die HV-Saison 2011

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

Das Thema „Organvergütung“ wird für die HV-Saison 2011 abermals prägend sein. Die Gründe hierfür liegen auf der Hand: Im Bereich der Vorstandsvergütung stehen erstmals die neuen bzw. an die Vorgaben des VorstAG angepassten Vergütungssysteme zur Debatte. Hinzu kommt, dass in vielen Unternehmen im Geschäftsjahr 2010 wieder gut verdient wurde und die absoluten Vergütungsbeträge im Vergleich zum Krisenjahr 2009 entsprechend stark angestiegen sind. Interessante Diskussionen zeichnen sich zudem im Bereich der Aufsichtsratsvergütung ab. Entgegen den Empfehlungen des ohnehin zunehmend in die Kritik geratenden Deutschen Corporate Governance Kodex scheint sich langsam die Erkenntnis durchzusetzen, dass feste Vergütungen der Arbeit des Aufsichtsrates doch besser gerecht werden als die bisher empfohlenen Systeme mit erfolgsbezogenen Bestandteilen.

Publizität im Vorfeld der Hauptversammlung

Die Organvergütung ist Gegenstand zahlreicher Publizitätspflichten, die von der Gesellschaft bereits im Vorfeld der Hauptversammlung zu erfüllen sind. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Veröffentlichungspflichten:

Im Jahresabschluss wie auch im Konzernabschluss bzw. im Lagebericht wie auch im Konzernlagebericht börsennotierter Gesellschaften sind anzugeben:

sennter Gesellschaften sind anzugeben:

- ◆ die Gesamtbezüge des Vorstandes (§§ 285 Nr. 9a Satz 1–3, 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB);
- ◆ die Bezüge jedes einzelnen Vorstandsmitglieds unter Aufschlüsselung der Einzelbezüge nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten sowie nach Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung (§ 285 Nr. 9a Satz 5 HGB) sowie unter Angabe der Leistungen, die im Zusammen-



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

menhang mit der vorzeitigen und/oder der regulären Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt und/oder gewährt wurden (§ 285 Nr. 9a Satz 6 HGB);

- ◆ die Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand („Vergütungsbericht“) (§§ 289 Abs. 2 Nr. 5 HGB, 315 Abs 2 Nr. 4);
- ◆ die Gesamtbezüge aller Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von § 113 AktG (§ 285 Nr. 9a HGB, wobei kleine Kapitalgesellschaften im Sinne des HGB keine diesbezüglichen Angaben machen müssen);
- ◆ Einzelvergütungen sowie etwaige Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen (insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen) jedes einzelnen Aufsichtsratsmitglieds unter Einbeziehung der Ver-

Die nachfolgenden Grafiken zeigen die von der SEB ergriffenen Mess- und Steuerungsinstrumente für das operative Risiko:

Operational Risk Management (ORM) im Geschäftsbereich: Ein Prozessdiagramm, das die Integration von Risiko- und Compliance-Funktionen zeigt.

Risikominimierungsmaßnahmen: Ein Diagramm, das die Identifizierung von Risiken, die Bewertung ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und die Implementierung von Maßnahmen darstellt.

Operational Risk Self Assessment (ORSA) & Risgo Trading Self Assessment (RTSA): Ein Diagramm, das die Bewertung von Risiken durch Mitarbeiter zeigt.

Beträge Operatives Risiko: Ein Balkendiagramm, das die Beträge des operativen Risikos über die Jahre 2007 bis 2010 zeigt.

Anzahl der Vorfälle nach Ereignistyp: Ein Balkendiagramm, das die Anzahl der Vorfälle nach Ereignistyp über die Jahre 2007 bis 2010 zeigt.

Börsennotierte Unternehmen müssen zahlreiche Angaben zur Organvergütung schon im Vorfeld der Hauptversammlung publizieren.

gütungen aus Aufsichtsratsstätigkeiten sowie Beratungs- und Vermittlungsverträgen bei bzw. mit Konzerngesellschaften (Ziffer 5.4.6 DCGK).

Weitere Informationsquellen, die Angaben zur Organvergütung enthalten, sind die Erklärung zur Unternehmensführung (§ 289a Abs. 2 HGB), der Vergütungsbericht (§ 289 Abs. 2 Nr. 5 HGB), die Corporate Governance-Erklärung (§ 161 AktG) und der Corporate Governance-Bericht (Ziffer 3.10 DCGK).

Die individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung kann unterbleiben, wenn ein entsprechender Beschluss der Hauptversammlung vorliegt (sog. „Opting out“, § 286 Abs. 5 Satz 1 HGB).

Die individualisierte Offenlegung der Aufsichtsratsvergütung ist keine gesetzliche Forderung, d.h. sie kann ohne weiteres unterbleiben, wobei diese Praxis dann in der Corporate Governance-Erklärung als Abweichung offengelegt werden muss (§ 161 AktG).

Nicht börsennotierte Gesellschaften sind weder zur individualisierten Offenlegung der Vorstandsgehälter noch zur Offenlegung des Vergütungssystems verpflichtet. Sogar die Offenlegung der Gesamtbezüge des Vor-

standes kann unterbleiben, wenn die Gesellschaft überhaupt nur einen Vorstand beschäftigt. Eine Verpflichtung zur Individualisierten Veröffentlichung der Aufsichtsratsvergütungen besteht bei nicht börsennotierten Gesellschaften ebenfalls nicht.

Fragen der Organvergütung können schließlich auch Gegenstand der Ad-hoc-Publizität gemäß § 15 WpHG sein, sofern ihnen eine Kursrelevanz zukommt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass zumindest bei börsennotierten Gesellschaften schon im Vorfeld der Hauptversammlung detaillierte Informationen zur Organvergütung zu publizieren sind.

Organvergütung als Gegenstand der HV-Einladung/Tagesordnung

Die Organvergütung kann im Rahmen der Einladung zur Hauptversammlung und hier insbesondere bei der Gestaltung der Tagesordnung in mehrfacher Hinsicht relevant werden.

◆ Vorstandsvergütung: „Say on Pay“ und „Opting out“

Hinsichtlich der Vorstandsvergütung stellt sich bei börsennotierten Gesellschaften zunächst die Frage, ob ein Vergütungsvotum nach § 120 Abs. 4 AktG („Say on Pay“) eingeholt werden soll. Eine Verpflichtung hierzu

DAX-Unternehmen (MDAX, SDAX, TecDAX) ist die Akzeptanz deutlich geringer. Bei den nicht börsennotierten Gesellschaften ist die Einholung eines Vergütungsvotums bisher eher die Ausnahme. Ob derartige Beschlüsse dort überhaupt zulässig sind, ist ohnehin zweifelhaft, da sich die Vorschrift des § 120 Abs. 4 AktG nur auf börsennotierte Unternehmen bezieht.

Bei der Formulierung der Tagesordnung und des Beschlussvorschlags wird üblicherweise auf den Vergütungsbericht und das dort dargestellte „Vergütungssystem für den Vorstand“ verwiesen (Formulierungsbeispiel für die Tagesordnung: „TOP X. Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands“; Formulierungsbeispiel Beschlussvorschlag: „Das im Vergütungsbericht (Geschäftsbericht 2010) dargestellte „Vergütungssystem für den Vorstand“ der XY-AG wird gebilligt.“).

Die Einberufung kann eine Erläuterung des Vergütungssystems enthalten, muss es aber nicht. Üblich ist allerdings der Verweis auf den Vergütungsbericht unter Angabe des Informationsweges, auf dem der Bericht eingesehen bzw. abgerufen werden kann.

Gesellschaften, die im vergangenen Jahr bereits ein Vergütungsvotum eingeholt haben, stehen nun vor der Frage, ob die Prozedur auch in diesem Jahr wiederholt werden soll. Sollte das Vergütungssystem seit der letzten Beschlussfassung Veränderungen erfahren haben, was bei vielen Gesellschaften im Hinblick auf die Vorgaben des VorstAG der Fall sein dürfte, liegt es nahe, zum neuen bzw. geänderten System ein neues Votum einzuholen. Ist das System unverändert geblieben, dürfte die Einholung eines neuen Votums eher fernliegen.

Nach § 286 Abs. 5 Satz 1 HGB kann die individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung unterbleiben, falls ein Opting out vorliegt. Derartige Beschlüsse wurden und werden vor allem bei Familienunternehmen mit



Bei der Gestaltung der Tagesordnung ist stets zu prüfen, ob Entscheidungen zur Organvergütung anstehen und in die Einladung aufzunehmen sind.

standes kann unterbleiben, wenn sich aus dieser Information die Bezüge eines einzelnen Vorstandsmitglieds ableiten lassen (§ 286 Abs. 4 HGB). Letzteres ist etwa dann der Fall, wenn

sieht das Gesetz zwar nicht vor, bei den im DAX-30 notierten Unternehmen hat sich die Einholung eines Vergütungsvotums allerdings schon zum Standard entwickelt. Bei den übrigen

geringem Free Float gefasst. Für die HV-Saison 2011 ist darauf zu achten, ob nicht eine Erneuerung des Opting out erforderlich ist. Die Neuregelung des § 286 Abs. 5 Satz 1 HGB trat im August 2005 in Kraft und galt erstmals für Jahres- und Konzernabschlüsse für das nach dem 31.12.2005 beginnende Geschäftsjahr. Die erste Welle der Opting out-Beschlüsse wurde dementsprechend in der HV-Saison 2006 gefasst, meist mit der gesetzlich vorgesehenen Höchstlaufzeit von fünf Jahren. Die meisten Opting out-Beschlüsse wirken demnach gerade noch für das Geschäftsjahr 2010 bzw. ein in 2010 beginnendes Geschäftsjahr, d.h. sie laufen aus und müssen in der anstehenden HV 2011 erneuert werden, wenn die Gesellschaft die individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung auch weiterhin vermeiden will.

Die Aufsichtsratsvergütung ist meist in der Satzung geregelt. Änderungen können daher nur durch entsprechenden Satzungsänderungsbeschluss herbeigeführt werden. Alternativ kann die Vergütung des Aufsichtsrats auch durch Hauptversammlungsbeschluss gewährt werden. Ein solcher Beschluss kann jeweils für das abgelaufene Geschäftsjahr oder auch auf Dauer, d.h. bis zu einer neuen Entscheidung der Hauptversammlung gefasst werden.

◆ Aufsichtsratsvergütung

Im Bereich der Aufsichtsratsvergütung zeichnet sich für die HV-Saison 2011 eine interessante und bemerkenswerte Entwicklung ab. Während der DCGK für den Aufsichtsrat eine Vergütung empfiehlt, die neben fixen auch erfolgsbezogene Bestandteile umfasst, scheint sich nun langsam die Auffassung durchzusetzen, dass eine ausschließlich feste Vergütung besser geeignet ist, um den Bedingungen und Notwendigkeiten der Aufsichtsrats-tätigkeit gerecht zu werden. Eine Vorreiterrolle hat hier die Siemens AG übernommen, die eine Umstellung des Systems der Aufsichtsratsvergütung herbeiführen wird. Es wird interessant zu beobachten sein, ob diese Vorgehensweise Nachahmer findet und

wie die zuletzt ohnehin verstärkt in die Kritik geratene Regierungskommission DCGK hierauf reagieren wird.

Börsennotierte Unternehmen, die ihr Vergütungssystem für den Aufsichtsrat anpassen wollen, sollten auf jeden Fall darauf achten, dass im Falle einer Abweichung des neuen Systems von den Empfehlungen des DCGK die Entsprechenserklärung schon vor der



Die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat ist und bleibt ein zentrales Thema jeder Hauptversammlung.

Verabschiedung der HV-Einladung angepasst werden muss. Wird dies versäumt, sind die HV-Beschlüsse nach der Rechtsprechung des BGH anfechtbar.

Information der Aktionäre in der HV

Nach der Regelung in Ziffer 4.2.3 des DCGK soll der Aufsichtsratsvorsitzende die Hauptversammlung über die Grundzüge des Vergütungssystems und dessen Veränderungen informieren. Unabhängig davon haben die Aktionäre selbstverständlich die Möglichkeit, in Ausübung ihres Informationsrechts Fragen zum Vergütungssystem und zur Organvergütung insgesamt zu stellen. Derartige Fragen sind zu den Tagesordnungspunkten Entlastung grundsätzlich zulässig, erst recht natürlich zu etwaigen weiteren Tagesordnungspunkten, die sich mit der Organvergütung befassen (z.B. „Say on Pay“, Satzungsänderung zur Anpassung der Aufsichtsratsvergütung, etc.).

Vor dem Hintergrund der mittlerweile sehr weit gehenden Publizitätsvorschriften ist die Bedeutung des Frage-

rechts allerdings geringer geworden. Auskünfte zu Themen, die sich bereits dem Jahresabschluss einschließlich Anhang entnehmen lassen, müssen nach der Rechtsprechung in der Hauptversammlung nicht noch einmal erteilt werden. Umgekehrt gilt, dass die Gesellschaft Informationen zur Organvergütung dann verweigern kann, wenn sie diese berechtigterweise, etwa aufgrund eines Opting out-Beschlusses,

nicht veröffentlicht. Ausnahmen gelten nach der Rechtsprechung lediglich dann, wenn besondere Umstände vorliegen, die der Information im Einzelfall besondere Relevanz verleihen.

Fazit

Die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat ist und bleibt ein zentrales Thema jeder Hauptversammlung. Der Versammlungsleiter und der Vorstand sollten sich im Vorfeld der Hauptversammlung intensiv mit der Thematik befassen und eine klare, für den Aktionär nachvollziehbare Informationspolitik entwickeln. Ein unsachgemäßer oder vielleicht auch nur ungeschickter Umgang mit der Materie mag nicht immer gleich zur Anfechtbarkeit von Beschlüssen führen. Es ist jedoch die Reputation der Gesellschaft, ihrer Organe und letztendlich auch des Versammlungsleiters, die auf dem Spiel steht und Schaden nehmen kann, wenn das Vergütungssystem keine breite Zustimmung findet oder sonst der Eindruck entsteht, man halte vergütungsbezogene Informationen zurück, ohne dies sachlich begründen zu können.