

# Stellungnahme „Gesetzes-Initiative Managergehälter“

## 1. Die Gesetzesinitiative „say on pay“ führt in die falsche Richtung

Eine Änderung des Aktiengesetzes dahingehend, dass die Hauptversammlung über die Manager- Gehälter beschließen soll, wird nicht zur Beseitigung der kritisierten „Gehaltsexzesse“ führen:

- Schon heute wird die Vergütungsstruktur des Vorstands von börsennotierten Aktiengesellschaften in den meisten börsennotierten Unternehmen, die im DAX und MDAX vertreten sind, der Hauptversammlung zum Votum vorgelegt. Mit jeweils großen Mehrheiten wurden die vorgelegten Vergütungssysteme in Kenntnis der individuell offengelegten gewährten Vergütungen positiv votiert. Laut Studie der Hans Böckler Stiftung über „say on pay“ lag in der HV-Saison 2010 die Zustimmung für die Entlohnungsmodelle von Managern über alle Dax-Segmente hinweg bei über 90 %; im Dax 30 wurde nur ein einziges Vergütungssystem abgelehnt. Lt. Untersuchung der DSW zum Vergütungsvotum der Hauptversammlung in den Jahren 2011 und 2012 legen inzwischen alle Dax30-Gesellschaften, 78 % der MDax-, 42 % der SDax- und 63 % der Tec-Dax-Unternehmen die Vergütungsstrukturen der Hauptversammlung zur Votierung vor. Was erhofft sich die Bundesregierung daher von einer neuen gesetzlichen Regelung?
- Die EU-Kommission plant im Rahmen Ihres Aktionsplans „Europäisches Gesellschaftsrecht und Corporate Governance“ u.a. die Einführung von Regelungen, die die Transparenz der Vergütungspolitik und der individuellen Offenlegung der Vorstandsvergütung verbessern sollen. Dabei geht es nicht um die betragsmäßige Festlegung von Manager Gehältern, sondern um eine Abstimmung über die grundsätzliche Struktur der Vorstandsvergütung und den Vergütungsbericht. Die Kommission wird 2013 eine Initiative vorschlagen (voraussichtlich unter Änderung der Richtlinie über Aktionärsrechte), „um die Transparenz über Vergütungspolitiken und die individuelle Vergütung von Mitgliedern der Geschäftsführung zu verbessern und um Aktionären ein Recht auf Abstimmung über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht zu gewähren.“ Es ist sachlich nicht gerechtfertigt, dass Deutschland in der Debatte vorprescht, anstatt an einer europäischen Lösung mitzuwirken.
- Bisher ist unklar, worüber genau die Hauptversammlung entscheiden soll. Eine Abstimmung über die individuellen Vorstandsverträge ist rechtlich und tatsächlich nicht möglich. Ein Vorratsbeschluss, der die Vergütung für zukünftige Vorstände festlegt, kann den an der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds orientierten Vorgaben des § 87 Abs. 1 AktG nicht entsprechen. Eine nachträgliche Zustimmung scheidet ebenfalls aus, da sie darauf hinausläufe, dass das Vorstandsmitglied im Falle verweigerter Zustimmung auch für die Vergangenheit ohne Vertrag dastünde. Also kann es nur um die Vergütungsstruktur gehen. Über die wird - wie bereits erwähnt - aber schon in den Hauptversammlungen der meisten börsennotierten Unternehmen diskutiert und beschlossen. Dies hat bislang aber Übertreibungen bei den Management-Kompensationen nicht verhindert. Daran wird sich voraussichtlich auch nichts ändern. Statt dessen wird aktivistischen (Klein-)Aktionären ein neues Feld zur Anfechtung von Hauptversammlungsbeschlüssen eröffnet und die Entscheidung über die „richtige“ Vergütung des Vorstands mittelbar in die Hand der Gerichte gelegt, die über Anfechtungsklagen gegen bindende „Say on Pay“-Beschlüsse entscheiden müssen.
- Der Aufsichtsrat hat die Personalverantwortung, also die Pflicht, die besten Personen für den Vorstand zu finden. Ohne Vergütungsautonomie kann er dieser Pflicht nur eingeschränkt nachkommen, wenn der Beste Gehaltsvorstellungen hat, die mit § 87 AktG konform sind, aber einen etwaigen Höchstbetrag überschreiten. Bindendes „Say on pay“ durch die Hauptversammlung widerspricht der klaren Aufgabenzuordnung des zweistufigen Modells der Aktiengesellschaft.

- Staaten, die die Aktionäre über die Vergütung verbindlich abstimmen lassen, haben keine dem § 87 AktG vergleichbaren „Leitplanken“ zur Höhe der Vorstandsvergütung (vgl. Untersuchung von Prof. Fleischer, MPI Hamburg) und ein monistisches System, d.h. keine Überwachung durch den Aufsichtsrat.

## **2. Wenige Negativbeispiele belasten den Mittelstand und führen zu einer weiteren Verminderung der Attraktivität der Aktiengesellschaft – und damit des Kapitalmarktes für den Mittelstand**

- Zu Recht werden exzessive Vergütungen im zweistelligen Millionenbereich hinterfragt. Insbesondere ist das dann berechtigt, wenn Unternehmen bzw. Banken mit Steuergeldern aufgefangen werden. In diesen Fällen ist - wie auch bei Banken, die Staatshilfe in Anspruch genommen haben, geschehen - der Staat legitimiert, in die Höhe von Gehältern einzugreifen.
- In den börsennotierten Aktiengesellschaften des DAX verdienten im Jahr 2011 zwei Vorstands-Vorsitzende mehr als EUR 10 Mio. pro Jahr und 15 Vorstands-Vorsitzende mehr als EUR 5 Mio. pro Jahr. Setzt man dies in Relation zu der Anzahl von rund 1.200 börsennotierten Gesellschaften, ist das ein verschwindend geringer Anteil. An den Beispielen großer Konzerne orientieren sich nunmehr Regulierungsvorhaben, die die breite Masse der mittelgroßen Unternehmen trifft.
- In den letzten 10 Jahren hat es eine Fülle von Verschärfungen im Aktienrecht gegeben, u.a. betreffend die Transparenz und die Angemessenheit von Vorstandsvergütungen. Die Veröffentlichung der individuellen Vorstandsgehälter hat die derzeitige Debatte erst ermöglicht. Die Vorschriften zur Angemessenheit und auf nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichteten Vergütung und die damit einhergehende Haftungsverschärfung für Aufsichtsräte haben bereits zu einer hohen Sensitivität bei der Verhandlung von Vorstandsverträgen geführt. Vergütungssysteme wurden angepasst. Damit ist Deutschland vielen Mitgliedstaaten voraus, die weder ein Votum der Hauptversammlung zur Vergütungsstruktur noch eine individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung noch ein § 87 AktG vergleichbares Angemessenheitsgebot kennen. Deshalb kann die Debatte in der Schweiz auch nicht als Beispiel herangezogen werden.
- Für die Vergütungen der Vorstände zahlt bis auf die genannten Ausnahmefälle nicht der Steuerzahler. Deshalb hat sich die Politik bei Eingriffen in die Privatautonomie und in die wirtschaftliche Freiheit zurückzuhalten. Regelungen, die nur zu weiterer Bürokratisierung, Komplexität und Kosten führen, ohne wirklich das Übel bei der Wurzel zu packen, führen zu nicht zu rechtfertigenden Belastungen insbesondere der mittelgroßen Unternehmen, die die Debatte nicht verursacht haben. Für diese Unternehmen werden die Aktiengesellschaft und der Kapitalmarkt immer unattraktiver, weil das Kosten-Nutzen-Verhältnis nicht mehr stimmig ist.

## **3. Aufsichtsräte mit Rückgrat statt Eingriff in die Privatautonomie**

- Gehaltsexzesse, die nicht mehr im Verhältnis zum wirtschaftlichen Erfolg stehen und darüber hinaus gesellschaftspolitisch nicht akzeptabel sind, sind zu verurteilen. Das gilt insbesondere dann, wenn der hohen Vergütung kein entsprechendes persönliches Risiko gegenübersteht.
- Zu den wichtigsten Aufgaben des Aufsichtsrates gehören die Berufung bzw. Abberufung der Vorstandsmitglieder und die Verhandlung der Verträge. Diese Aufgabe kann nicht an die Hauptversammlung delegiert werden. Notwendig sind Aufsichtsräte mit unabhängiger Einstellung und Rückgrat – Aufsichtsräte, die das Format haben, sich gegenüber Vorständen durchzusetzen.