

Vorstandsvergütung nach ARUG II und DCGK

München | September 2019

Prof. Dr. Alexander Götz | Blättchen & Partner

Blättchen & Partner

CORPORATE FINANCE ADVISORS

Das ARUG definiert die Bestandteile des Vergütungssystems sowie die Berichtspflichten

Erstellung Vergütungssystem § 87a AktG

- Aufsichtsrat beschließt klares und verständliches Vergütungssystem
- Eignung zur Förderung der Langfriststrategie
- Feste und variable Vergütungsbestandteile definiert
- Ziel und Maximalvergütung
- Zielereichungsbandbreiten und Metrics
- Leistungsparameter:
 - Erklärung der Eignung zur Förderung der Strategie
 - Messmethodik
- Deferred Payments
- Clawback
- Bedingungen, Fristen, Strategie-Eignung von aktienbasierter Vergütung
- Entlassungsentschädigungen (Abfindungen, CoC-Klauseln)
- Ruhegehaltsregelung
- Sonstige vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte
- Berücksichtigung der AN-Vergütung und Beschäftigungsbedingungen
- Verfahren zur Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems

Beschluß HV über Vergütungssystem § 120a AktG

- Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems
- Mindestens jedoch alle 4 Jahre
- Bei Nichtbilligung Vorlage überprüfetes, nicht zwingend geändertes Vergütungssystem auf nächster HV
- Votum ist (voraussichtlich) nicht verbindlich („Say on Pay“)

Jährliche Vergütungsberichte § 162 AktG

- Individuelle Offenlegung der Vergütung auf Internetseite (außerhalb JA)
- Formale, nicht inhaltliche Prüfung durch Wirtschaftsprüfer
- Jährliche Beschlussfassung der HV über den Bericht (voraussichtlich unverbindlich)
- Inhalte:
 - Vergütungsbestandteile, Strategie-Eignung, Pay for Performance
 - Pay im Vergleich zu AN
 - Gewährung aktienorientierter Vergütung samt der wichtigsten Ausübungsbedingungen
 - Clawback
 - Abweichungen zum Vergütungssystem
 - Kritikverarbeitung HV Vorjahr
 - Drittvergütungen, Abfindungen
 - Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder

Bei der Festsetzung der Vergütung hat der AR Mindeststandards zu beachten

Festsetzung der Vergütung durch AR

- Basierend auf Vergütungssystem
- Individuelle Festlegung der Ziel- und Maximalvergütung
- Angemessenheit (§ 87 Abs. 1 Satz 1 AktG)
 - Horizontal (Peergroup offenzulegen)
 - Vertikal (oberer Führungskräftebereich sowie Gesamtbelegschaft, jeweils auch über Zeit)
 - Kein Ermessensfehler des AR
- Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf die nachhaltige (langfristige) Unternehmensentwicklung (§ 87 Abs. 1 Satz 2 AktG)
- Struktur der variablen Vergütung
 - Ziel LTI > Ziel STI (§ 87 Abs. 1 Satz 3 Hs. 1 AktG)
 - Aktienorientiertes LTI > sonstiges LTI (DCGK)
 - Begrenzungsmöglichkeit für außerordentliche Entwicklungen oder Cap (§ 87 Abs. 1 Satz 3 Hs. 2 AktG)

Der neue DCGK macht detaillierte Vorgaben im Hinblick auf die Vorstandsvergütung...

Grundsätze

- Ziel-LTI > Ziel STI
- Aktienorientierter Ziel-LTI > Sonstiger Ziel-LTI

System

- Sowohl für STI als auch für LTI Vorgabe von Zielen für das folgende Geschäftsjahr
- Zielvorgaben sollen neben operativen vor allem strategische Parameter enthalten
- AR entscheidet über Aufteilung in individuelle und Gesamtvorstandsziele
- Nachträgliche Änderungen der Zielvorgaben/Parameter ist ausgeschlossen
- Nach Ablauf des Geschäftsjahres bestimmt der AR die Höhe der Gewährbeträge für die Vergütungsbestandteile – auch LTI

LTI Spezifika

- LTI Gewährbeträge sollen:
 - Überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt werden
 - Oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden (Optionen, virtuelle Modelle)
 - Sperrzeit: mindestens 4 Jahre

Sonstiges

- Einbehalt oder Clawback
- Anpassungsmöglichkeit bei außerordentlichen Entwicklungen
- Fortlauf LTI/STI nach dem Ausscheiden (d.h. keine vorzeitige Abfindung)
- Abfindungs-Cap wie bisher
- CoC-Klauseln (Kündigung, Abfindung) sollte es nicht geben

Abbildung 1: Short-Term Incentive (STI)

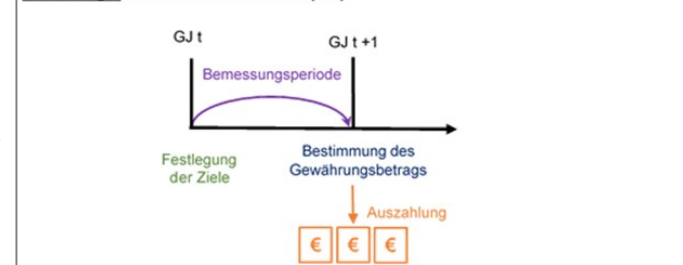


Abbildung 2: Long-Term Incentive (LTI) – Aktienmodell

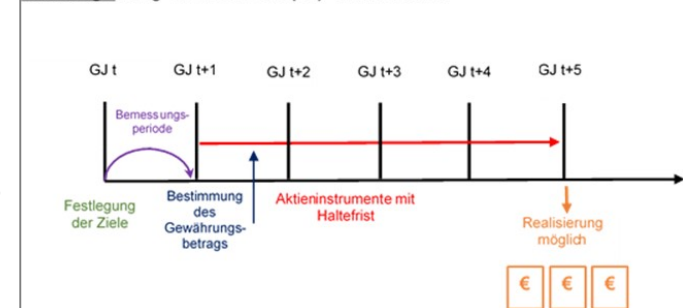
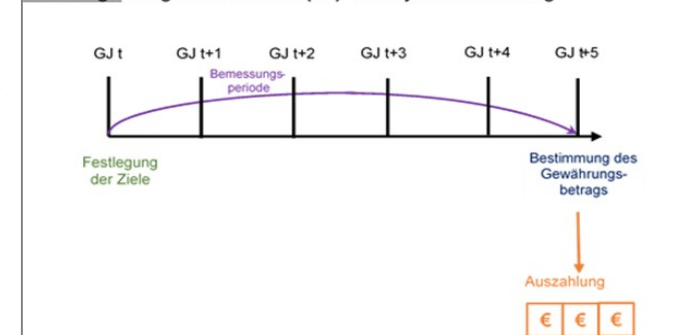


Abbildung 3: Long-Term Incentive (LTI) – Mehrjahresberechnung



...vor allem im Hinblick auf den Long Term Incentive (LTI)

Gewährbetrag	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ähnlich wie beim STI sollen für jedes Jahr operative, vor allem aber strategische Ziele vorgegeben werden ▪ Nach Ablauf des Jahres wird die Zielerreichung festgestellt und entsprechend der Bonus-Metrics die Höhe des Bonuswertes bestimmt = Gewährbetrag ▪ Der Gewährbetrag soll dann in den LTI „angelegt“ werden
LTI in Aktien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alternative 1: Der Gewährbetrag wird netto nach Abzug von Steuern/Sozialabgaben an den Manager ausbezahlt mit der Verpflichtung, den Nettobetrag in Aktien der Gesellschaft auf ein Sperrdepot zu legen / Bank erwirbt direkt Aktien in Namen und auf Rechnung des Managers ▪ Alternative 2: Wie Alternative 1, allerdings wird der Bruttobetrag in Aktien ausbezahlt und der Manager muss die entsprechenden Abgaben abführen (bzw. die Gesellschaft führt aus anderen Gehaltsbestandteilen ab) ▪ Nachteil: sofortige Lohnsteuer ▪ Folge: Aktien sind im Privatvermögen des Managers, lediglich Verfügungsbeschränkung für 4 Jahre, damit keine Reportingverpflichtung mehr auf Ebene der Gesellschaft/kein weiterer Personalaufwand – Gewinne aus Aktien sind als Kapitaleinkünfte zu versteuern ▪ Vorteil – automatisches Share Ownership Programm
LTI – Aktienkursorientiert (1)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewährbetrag wird in sonstige Aktieninstrumente gewandelt, z.B. (virtuelle) Optionen, Stock Appreciation Rights, Phantom Stocks ⇒ Wert der zugeteilten Instrumente entspricht dem Gewährbetrag ▪ Vorteil: Besteuerung als Lohneinkünfte erst bei Ausübung der zugeteilten Rechte basierend auf dem dann realisierten Zufluss ▪ Nachteil: Personalaufwand und Reportingverpflichtung auf Ebene der Gesellschaft
LTI – Aktienkursorientiert (2)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie (1), allerdings erwirbt der Manager Optionen zum Verkehrswert in Höhe des (Netto-)Gewährbetrages ▪ Idealerweise ist Vertragspartei ein Finanzdienstleister, damit die Gesellschaft keine weiteren Reportingverpflichtungen hat ▪ Besteuerung Gewährbetrag heute – Besteuerung der späteren Optionsgewinne als Kapitaleinkünfte nur bei Anerkennung durch die Finanzverwaltung
Sonstige LTI Alternativen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LTI, wie bisher mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage, allerdings ebenso wie aktienkursorientiert basierend auf einem Performancezeitraum von 5 Jahren ▪ Strittig, ob zuerst Gewährbetrag nach einem Jahr zu ermitteln ist und dann Anlage im LTI (z.B. als Cash Deferrals) oder ob LTI von Anfang an über 5 Jahre laufen kann, z.B. EBITDA über 5 Jahre

Kontakt



Blättchen & Partner

CORPORATE FINANCE ADVISORS

Blättchen & Partner GmbH

Paul-Heyse-Str. 28 | D-80336 München

T: +49 (0)89 210 294 60 | F: +49 (0)89 210 294 66

office@blaettchen.de | www.blaettchen.de