

# 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)

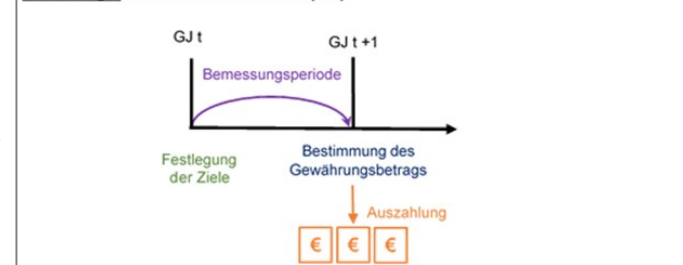


Abbildung 2: Long-Term Incentive (LTI) – Aktienmodell

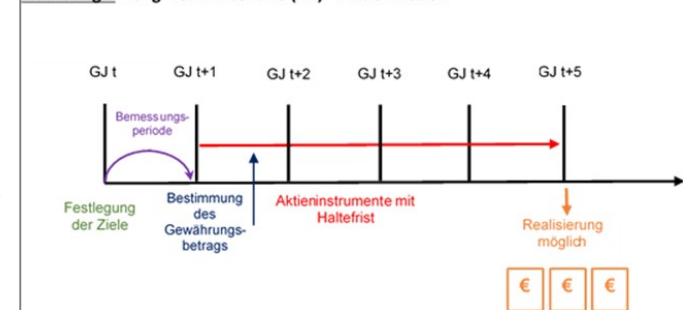
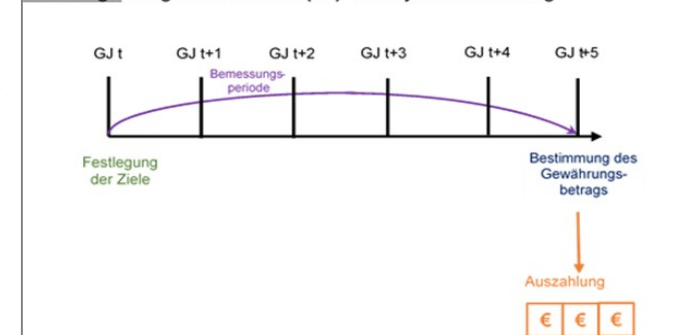


Abbildung 3: Long-Term Incentive (LTI) – Mehrjahresberechnung



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

<b>Gewährbetrag</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ähnlich wie beim STI sollen für jedes Jahr operative, vor allem aber strategische Ziele vorgegeben werden</li> <li>▪ Nach Ablauf des Jahres wird die Zielerreichung festgestellt und entsprechend der Bonus-Metrics die Höhe des Bonuswertes bestimmt = <b>Gewährbetrag</b></li> <li>▪ Der Gewährbetrag soll dann in den LTI „angelegt“ werden</li> </ul>
<b>LTI in Aktien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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</li> <li>▪ 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)</li> <li>▪ Nachteil: sofortige Lohnsteuer</li> <li>▪ 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</li> <li>▪ Vorteil – automatisches Share Ownership Programm</li> </ul>
<b>LTI – Aktienkursorientiert (1)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gewährbetrag wird in sonstige Aktieninstrumente gewandelt, z.B. (virtuelle) Optionen, Stock Appreciation Rights, Phantom Stocks ⇒ Wert der zugeteilten Instrumente entspricht dem Gewährbetrag</li> <li>▪ Vorteil: Besteuerung als Lohneinkünfte erst bei Ausübung der zugeteilten Rechte basierend auf dem dann realisierten Zufluss</li> <li>▪ Nachteil: Personalaufwand und Reportingverpflichtung auf Ebene der Gesellschaft</li> </ul>
<b>LTI – Aktienkursorientiert (2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wie (1), allerdings erwirbt der Manager Optionen zum Verkehrswert in Höhe des (Netto-)Gewährbetrages</li> <li>▪ Idealerweise ist Vertragspartei ein Finanzdienstleister, damit die Gesellschaft keine weiteren Reportingverpflichtungen hat</li> <li>▪ Besteuerung Gewährbetrag heute – Besteuerung der späteren Optionsgewinne als Kapitaleinkünfte nur bei Anerkennung durch die Finanzverwaltung</li> </ul>
<b>Sonstige LTI Alternativen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ LTI, wie bisher mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage, allerdings ebenso wie aktienkursorientiert basierend auf einem Performancezeitraum von 5 Jahren</li> <li>▪ 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</li> </ul>

# 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](mailto:office@blaettchen.de) | [www.blaettchen.de](http://www.blaettchen.de)**