

MAYER • BROWN

# Neues zur Vorstandsvergütung und die Auswirkungen auf die Managerversorgung

Vortrag im Rahmen des Seminars:

*Aktuelle Rechtsfragen der betrieblichen Altersversorgung*

Dr. Guido Zeppenfeld, LL.M.  
*Rechtsanwalt /Partner*

069/7941 2241  
gzeppenfeld@mayerbrown.com

10. Dezember 2009

# Agenda

- Regelungsflut zur Managervergütung
- VorstAG Allgemein – Ziele, Regelungsinhalte
- VorstAG Allgemein – Geltungsbereich
- Neuregelungen zur Festsetzung der Gesamtbezüge und der betrieblichen Altersversorgung
- Neuregelungen zur Herabsetzung der Gesamtbezüge und der betrieblichen Altersversorgung
- Flankierende Regelungen
- Fazit

# Regelungsflut zur Managervergütung

- **Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG)**  
– in Kraft seit 05.08.2009
- Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) – vom 18.06.2009
- Public Corporate Governance Kodex (PCGK) – vom 01.07.2009
- Finanzmarktstabilisierungsgesetze und -verordnung (seit Oktober 2008)
- BaFin Rundschreiben zu Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) vom 14.08.2009
- Laufende BaFin-Konsultation zu weitergehenden Anforderungen an Vergütungssysteme

# VorstAG Allgemein – Ziele, Regelungsinhalte

- Gesetzgeberisches Ziel
  - nachhaltige Unternehmensentwicklung durch langfristige Ausrichtung der Vorstandsvergütung
- Vergütungsrelevante Regelungsbereiche
  - Konkretisierung der Leitlinien für die Festsetzung der Gesamtbezüge und der betrieblichen Altersversorgung (§ 87 I AktG n.F.)
  - Neuregelung zur Herabsetzung der Vergütung und zum Eingriff in laufende Versorgungszahlungen (§ 87 II AktG n.F.)
  - Verlängerung der Wartefrist zur Ausübung von Aktienoptionen (§ 193 II Nr. 4 AktG n.F.)
- Flankierende Regelungen
  - Verfahrensrechtliche Neuregelungen (§§ 107 III, 120 IV AktG n.F.)
  - Präzisierung der Aufsichtsratschaftung (§ 116 Satz 3 AktG n.F.)
  - Sonstige (handelsrechtliche Offenlegungspflichten, D&O-Versicherung)

- Zeitlicher Geltungsbereich
  - Vergütungs- und versorgungsrelevante Regelungen gelten ohne Übergangsregelungen ab 05.08.2009
- Sachlicher Geltungsbereich
  - Gesamtbezüge: Gehalt, Gewinnbeteiligungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelte, Provisionen, Nebenleistungen jeder Art; neu: „anreizorientierte Vergütungszusagen wie zum Beispiel Aktienbezugsrechte“
  - Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art
- Betroffene Gesellschaftsformen
  - AG
    - Nicht börsennotiert
    - Börsennotiert: zusätzliche Regelungen zur Nachhaltigkeit (§ 87 I Satz 2, 3 AktG n.F.)

- Betroffene Gesellschaftsformen
  - GmbH
    - Einige Neuregelungen per se nicht auf GmbH anwendbar
    - Bei den Regelungen zur Festsetzung bzw. Herabsetzung der Gesamtbezüge und der betrieblichen Altersversorgung ist die Anwendbarkeit auf GmbHs insgesamt umstritten
      - Teilweise Differenzierung nach Mitbestimmungsstatut der GmbH
      - Hinsichtlich Herabsetzung der Vergütung bzw. Versorgung gemäß § 87 II AktG n.F. kommt Analogie zur bisherigen GmbH Rechtsprechung (BGH Urteil vom 15.06.1992, II ZR 88/91) in Betracht.
    - Praxistipp: auch in der GmbH sollten die Neuregelungen des VorstAG zumindest als Orientierungspunkte beachtet werden.

# Festsetzung der Gesamtbezüge und der betrieblichen Altersversorgung

1/2

- 87 I AktG nF:

*„Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds (...) dafür zu sorgen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Die Vergütungsstruktur ist bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Variable Vergütungsbestandteile sollen daher eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren. Satz 1 gilt sinngemäß für Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art.“*

- Leistungsbezug

- Umfasst werden grundsätzlich alle Aspekte (nicht nur wirtschaftliche Kennzahlen)
- Grundsätzlich nur Klarstellung; nichts materiell Neues (vgl.: DCGK)

# Festsetzung der Gesamtbezüge und der betrieblichen Altersversorgung

2/2

- Üblichkeit
  - Horizontale Vergleichsparameter (Branchen-, Größen- und Landesüblichkeit)
  - Vertikale Vergleichsparameter (Vergütungsstruktur der jeweiligen Gesellschaft)
    - Im Einzelnen streitig
    - Praktikabilität der Vergütung der Belegschaft als Gradmesser der Vorstandsvergütung (z.B.: BMW)
- Rechtfertigung des Abweichens von Üblichkeit
  - Gestaltungsspielraum des Aufsichtsrats
  - Angemessenheit als übergeordneter Maßstab
  - In der Praxis sorgfältige Begründung und Dokumentation erforderlich
- Nachhaltigkeit
  - Gilt grundsätzlich nur für börsennotierte AGs

# Herabsetzung der Gesamtbezüge und der betrieblichen Altersversorgung

1/2

- 87 II AktG n.F.:

*„Verschlechtert sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung so, dass die Weitergewährung der Bezüge nach Absatz 1 unbillig für die Gesellschaft wäre, so soll der Aufsichtsrat (...) die Bezüge auf die angemessene Höhe herabsetzen. Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art können nur in den ersten drei Jahren nach Ausscheiden aus der Gesellschaft nach Satz 1 herabgesetzt werden. (...)“*

- In Praxi: deutliche Veränderung der bislang geltenden Rechtslage

- Tatbestandliche Erleichterung der Eingriffsbefugnis

- § 87 II AktG a.F. wurde bislang sehr restriktiv ausgelegt; dies wird in der Praxis nicht mehr durchzuhalten sein
- Anwendbarkeit für bestehenden Verträge (kein Bestandsschutz)
- Keine „wesentliche“ Verschlechterung der Lage der Gesellschaft (im Sinne einer existenzbedrohenden wirtschaftlichen Notlage) mehr erforderlich.
- Weitergewährung muss nur noch „unbillig“ sein – und nicht mehr eine „schwere Unbilligkeit“
- Nunmehr reicht aus eine „Insolvenz“ bzw. eine „unmittelbare Krise“ der Gesellschaft; ggf. können auch Entlassungen, Lohnkürzungen oder Ausschüttungsstopp ausreichen.
- Anhaltspunkte für die Praxis: frühere Regelungen zum eigenkapitalersetzenden Darlehen (§ 32a GmbHG a.F.); Gesamtbetrachtung der wirtschaftlichen Lage unter Berücksichtigung Geschäftsgrundlage für den individuellen Vorstandsvertrag; fraglich: öffentliche Erwartungshaltung relevant?

# Herabsetzung der Gesamtbezüge und der betrieblichen Altersversorgung

2/2

- In Praxi: deutliche Veränderung der bislang geltenden Rechtslage (Forts.)
  - Tatbestandliche Erweiterung der Eingriffsbefugnis auf betriebliche Altersversorgung
    - Eingriff in erdiente Betriebsrentenanwartschaften bislang nur in extremen Ausnahmefällen unter Berufung auf Treu & Glauben möglich
    - § 87 II AktG n.F. als lex specialis?
  - Soll-Gebot zur Herabsetzung
    - Gebot bezieht sich nicht mehr (nur) auf eine „angemessene Herabsetzung“, sondern auf die Herabsetzung auf eine „angemessene Höhe“
    - Liegen die Voraussetzungen (Verschlechterung der Lage und Unbilligkeit der Weitergewährung) vor, kann Aufsichtsrat nur bei Vorliegen besonderer Gründe von Herabsetzung absehen.
      - z.B: potentieller Schaden durch Sonderkündigungsrecht gem. § 87 II Satz 4 AktG n.F.?
    - Grds: Befristungsgebot, d.h. Herabsetzung nur für Dauer der verschlechterten Lage der Gesellschaft

# Flankierende Regelungen

- Verfahrensrechtliche Neuregelungen
  - Aufsichtsratsplenum verantwortlich für Festsetzung bzw. Herabsetzung von Vergütung und Versorgung; keine Delegation auf Personalausschüsse mehr (§ 107 III AktG n.F.)
  - Hauptversammlungskompetenz zur Billigung des Vergütungssystems (§ 120 IV AktG n.F.)
- Präzisierung der Aufsichtsratshaftung
  - § 116 Satz 3 AktG n.F.: explizite Schadensersatzpflicht der Aufsichtsratsmitglieder bei Festsetzung einer unangemessenen Vergütung
  - In der Sache nicht Neues
- Sonstige
  - D&O-Versicherung
    - Selbstbehalt mindestens 10 % des Schadens bis mindestens 1,5-fache des jährlichen Fixums
  - handelsrechtliche Offenlegungspflichten
    - Erweiterung der Pflichtangaben im Anhang des Jahres – bzw. Konzernabschluss um Leistungen im Zusammenhang mit Ausscheiden des Vorstandsmitglieds
    - Anwendung auf Geschäftsjahre nach dem 31.12.2009

## Fazit

- VorstAG präzisiert weitgehend bereits bislang geltende Grundsätze zur Vorstandsvergütung
- Praktische Auswirkungen der Neuregelung zur nachträglichen Herabsetzung von Vergütung und Versorgung noch unklar
- Für die Praxis empfiehlt sich eine möglichst genaue Orientierung an den Regelungen (und Kernaussagen) des VorstAG sowie eine genau Dokumentation bei Vergütungs- und Versorgungsentscheidungen
- **Vergütungs- und Versorgungsentscheidungen werden komplexer und sensitiver!**

# BESTEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT UND IHRE FRAGEN



Dr. Guido Zeppenfeld, LL.M.  
*Rechtsanwalt/Partner*  
069 7941 2241  
[gzeppenfeld@mayerbrown.com](mailto:gzeppenfeld@mayerbrown.com)