

**Ausgabe 5. August 2009**

## **Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) tritt am 5. August 2009 in Kraft**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das am 18. Juni 2009 vom Deutschen Bundestag verabschiedete Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) ist heute am 5. August 2009 – einen Tag nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt – in Kraft getreten.

Mit dem VorstAG soll den bisherigen Vergütungssystemen, die teilweise auf falsche Anreize bei der Managervergütung setzten, ein Riegel vorgeschoben werden. Verantwortlich für die konkrete Umsetzung ist der jeweilige Aufsichtsrat.

Wir geben einen kurzen Überblick über die Auswirkungen des Gesetzes auf die Aufsichtsratsarbeit und über den Handlungsbedarf nach dem Inkrafttreten des VorstAG. Auch die Änderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sind demnächst zu beachten, wenn der Kodex vom Bundesjustizministerium im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlicht wird.

Für weitere Informationen stehen wir - und natürlich die Gewerkschaften – gerne zu eurer Verfügung.

*Dietmar Hexel sowie der Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik im DGB  
Bundesvorstand*

## Inhalte des VorstAG:



- Präzisere gesetzliche Definition der Angemessenheit der Vorstandsvergütung, § 87 Abs. 1 AktG
- Nachträgliche Herabsetzung der Vorstandsbezüge in § 87 Abs. 2 AktG
- Einführung eines Selbstbehaltes für D&O-Versicherungen für Vorstände, § 93 Abs. 2 AktG
- Karenzzeit für den Wechsel vom Vorstand in den Aufsichtsrat, § 100 Abs. 2 AktG
- Entscheidung über Vorstandsverträge im Plenum des Aufsichtsrats § 107 Abs. 3 AktG
- Klarstellung und Bekräftigung der bereits bestehenden Haftung von Aufsichtsratsmitgliedern, die eine unangemessene Vorstandsvergütung festgelegt haben, § 116 AktG
- Rechtlich nicht bindendes Votum der Hauptversammlung zum Vergütungssystem, § 120 Abs. 4 AktG
- Verbesserung der Transparenzregeln in § 285 HGB

## Was bedeutet das konkret für die Aufsichtsrats Tätigkeit? Wo besteht jetzt Handlungsbedarf im mitbestimmten Aufsichtsrat?



1. Bei jedem Neuvertrag sind die neuen Bestimmungen anzuwenden. Es empfiehlt sich, das Gesamtthema in einer Arbeitnehmer-Vorbesprechung zu beraten, um nicht ausschließlich von anderen Vorstellungen abhängig zu sein.
2. Es ist ein jährliches Monitoring der Vergütungen zu empfehlen.

3. Es kann eine Änderung der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats erforderlich werden:
  - **Zuständigkeit des Plenums:** Der verpflichtende Abschluss des Vergütungsvertrages mit dem Vorstand kann nicht mehr wie bisher zur abschließenden Befassung einem Personalausschuss des Aufsichtsrates übertragen werden, sondern muss vom Plenum gefasst werden.

Arbeitnehmervertreter/innen sollten daher darauf achten, die Geschäftsordnung des Aufsichtsrates entsprechend zu verändern, wenn die Vorstandsvergütung bislang in einem Ausschuss des Aufsichtsrates beschlossen wurde.

Arbeitnehmervertreter/innen sollten weiterhin dafür Sorge tragen, dass wirklich alle Aspekte der Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung im Plenum des Aufsichtsrates entschieden werden. Nur so kann ein rechtsicherer Beschluss ermöglicht werden. Es ist nicht zulässig, den Beschluss über Vergütungselemente, auch wenn es um Details geht, an einen beschließenden Ausschuss abzutreten. Außerdem muss sichergestellt sein, dass dem Aufsichtsratsplenum stets die vollständigen Vertragswerke zur Verfügung stehen und dass auch eine periodische Anpassung variabler Vergütungsbestandteile vom Aufsichtsratsplenum zu beschließen ist.

Jenseits der Geschäftsordnung gilt:

- **Karenzzeit:** Nach § 107 Abs. 3 kann derjenige, der in den letzten zwei Jahren Vorstandsmitglied derselben börsennotierten Gesellschaft war, nicht Mitglied eines Prüfungsausschusses sein. Eine Ausnahme kann durch Beschluss der Hauptversammlung auf Vorschlag von 25 % der Stimmen der Aktionäre erfolgen.

Die neu eingeführte Karenzzeit hat keine Auswirkungen auf Aufsichtsratsmitglieder, die das Mandat zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des VorstAG bereits inne haben.

- **Aktioptionen** dürfen für Neuverträge des Weiteren frühestens nach vier Jahren und nicht wie bisher nach zwei Jahren ausgeübt werden.
- **Nachträgliche Herabsetzung:** Sollte sich die Lage der Gesellschaft verschlechtern und das weitere Gewähren der entsprechenden Bezüge unbillig werden, hat der Aufsichtsrat die Bezüge herabzusetzen. Es empfiehlt sich ein jährliches Monitoring bei der Beratung des Jahresabschlusses und der Lage der Gesellschaft.
- Die **Hauptversammlung** börsennotierter Gesellschaften kann ein unverbindliches Votum zum System der Vorstandsvergütung abgeben. Das gilt jedoch nicht für bereits einberufene Hauptversammlungen. Hier ist jedoch zu betonen, dass ein solcher Beschluss rechtlich unverbindlich ist. Rechte und Pflichten werden dadurch für den Aufsichtsrat nicht begründet. Dazu bleiben aber im Umkehrschluss die Verpflichtungen des Aufsichtsrates nach § 87 AktG unberührt.

Der Aufsichtsrat kann sich deshalb nicht - weil ein billigender Beschluss der Hauptversammlung über das Vergütungssystem vorlag - darauf berufen, nun könne auch die Festsetzung einer nach den Kriterien des § 87 AktG unangemessenen konkreten Vergütung keine Sorgfaltspflichtverletzung bedeuten. Er würde also dennoch, trotz eines billigenden Beschlusses der Hauptversammlung, auf Schadensersatz haften.

- **Selbstbehalt bei D&O-Versicherungen:** Es besteht jetzt ein zwingender Selbstbehalt für Vorstände beim Abschluss einer D&O -Versicherung, der nicht niedriger sein darf, als das Eineinhalbfache der jährlichen Festvergütung. Eine Anwendung erfolgt nach dem Wortlaut der Norm nur auf neu abgeschlossene Versicherungen. Es ergibt sich aber aus der Übergangsregelung, dass sie auch auf Altverträge schon ab dem 01.07.2010 anzuwenden ist. Der Kodex fordert den Selbstbehalt auch für Aufsichtsratsmitglieder (Ziffer 3.8). Gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmervertreter/innen, die ordnungsgemäß abführen, erhalten bei entsprechend abgegebener Erklärung im Schadensfall von der Hans-Böckler-Stiftung maximal den abgeführten Betrag zurück, den sie an die Stiftung überwiesen haben. Dies schließt weitere Unterstützung, wie beispielsweise Prozess-

begleitung unter bestimmten Bedingungen, nicht aus. Weitere Informationen dazu könnt ihr hier finden: [http://www.boeckler.de/71\\_31632.html](http://www.boeckler.de/71_31632.html)

- **Angemessenheit der Vorstandsvergütung.** Die geänderten Vorschriften zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung nach § 87 Abs. 1 AktG gelten nicht für bestehende Verträge, sind jedoch bei Vertragsverlängerungen zu berücksichtigen. Spätestens hier sind Kriterien für die Nachhaltigkeit des Unternehmenserfolgs unerlässlich.

## Wie geht es weiter?



Wir haben Anfang Juli 2009 die wesentlichen Inhalte des VorstAG vorgestellt und eine erste Einschätzung aus gewerkschaftlicher Sicht vorgenommen.

Hier der Link zu dem vorherigen Newsletter zum VorstAG:

[http://www.dgb.de/themen/mitbestimmung/unter\\_n\\_mitbest/newsletter/index.html?-C=](http://www.dgb.de/themen/mitbestimmung/unter_n_mitbest/newsletter/index.html?-C=)

Ausführliche Empfehlungen zur Umsetzung des VorstAG und zum geänderten DCGK werden in Kürze in einer derzeit von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB erarbeiteten Arbeitshilfe stehen.

*Bei diesem Newsletter handelt es sich um einen Informationsservice, der rechtlich unverbindlich ist. Insoweit übernimmt der DGB keine Haftung.*

Herausgeber:  
Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB  
Dietmar Hexel  
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin  
Redaktion:  
Marie Seyboth, Rainald Thannisch  
VB 03, Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik