

Bericht der Arbeitsgruppe “Angemessenheit und Transparenz von Managerbezahlungen”

I. Auftrag und Vorgehen der Arbeitsgruppe

Das Präsidium hat am 10. Dezember die Einsetzung einer Ad-hoc-Arbeitsgruppe zum Thema “Angemessenheit und Transparenz von Managerbezahlungen” beschlossen und mich mit der Leitung dieser AG betraut¹.

Als konkrete Fragestellungen waren die Verbesserung der Transparenz, die Begrenzung der Steuerabzugsfähigkeit, die Überprüfung von Nebenleistungen sowie die Verstärkung von Selbstverpflichtungen der Wirtschaft genannt.

Die Arbeitsgruppe hat sich in mehreren Sitzungen mit diesen Fragestellungen befasst und hat dabei Vorschläge für konkrete gesetzliche Maßnahmen entwickelt, die in diesem Bericht vorgestellt werden. Hierzu wird die AG auch kurzfristig fertige Formulierungsvorschläge vorlegen können.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex ist bereits im vergangenen Jahr um einige Empfehlungen, die den Themenkreis der AG berühren, ergänzt und erweitert worden (z.B. Empfehlungen zur Begrenzung von Abfindungen). Um den Charakter des Kodex als Empfehlung zur Selbstverpflichtung der Wirtschaft zu wahren und zu stärken, empfiehlt die AG nur sehr behutsam Übernahmen von Kodexformulierungen in die Gesetzestexte. Gleichwohl hat sich die AG insbesondere bei den Vorschlägen zur Konkretisierung der Angemessenheitskriterien in § 87 AktG an verschiedene im Kodex formulierte Überlegungen angelehnt.

Die AG wird ihre Arbeit auf Basis der bisherigen Ergebnisse in den kommenden Wochen zügig abschließen können. In einem Punkt, der Weiterentwicklung der Transparenzvorgaben des Gesetzes zur Offenlegung von Vorstandsvergütungen (VorstOG) ist noch eine inhaltliche Prüfung vereinbart. Nach Vorlage der Formulierungsvorschläge wäre dann zu entscheiden, in welcher Form die Endergebnisse der AG in die Arbeit der Koalition eingebracht werden sollen.

Sehr hilfreich war der in zwei Sitzungen der AG intensiv geführte Dialog mit Gewerkschaftsvertreter/inne/n mit AR-Erfahrung sowie mit aktiven Vorstandsmitgliedern von Großunternehmen mit gewerkschaftlichem Hintergrund. Die Gewerkschaften befassen sich ebenfalls sehr intensiv mit diesem Thema und bereiten eine eigene Beschlussfassung hierzu vor. Ebenfalls sehr hilfreich war eine Anregung von Bundesminister a.D. Jürgen Schmude hinsichtlich der Transparenz der Entscheidungsprozesse in den Aufsichtsräten.

¹) Liste aller Mitglieder ist als Anlage beigefügt

II. Ausgangsüberlegungen der Arbeitsgruppe

1. Die Entwicklung der **Managergehälter**, insbesondere der Vorstandsbezüge in Großunternehmen hat sich in den vergangenen Jahren **in dramatischer Weise von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt**: Die Einkommen der Chefs der DAX-Unternehmen stieg dabei vom 14-fachen des jeweiligen durchschnittlichen Belegschaftsgehalts auf das 44fache. Diese Entwicklung setzt sich auch aktuell weiter fort.
Hinweise auf Leistung oder Verantwortung allein können **als Begründung für einen derartig atemberaubenden Anstieg kaum glaubhaft** ins Feld geführt werden. Das gilt insbesondere für Fälle, in denen Top-Managern, die wegen Erfolglosigkeit ihren Platz räumen müssen, dann noch Millionen-Abfindungen vor allem als Ausgleich für die bis zum Vertragsende vereinbarten Gehaltszahlungen gewährt werden.
2. **Eine zentrale Ursache** dieser Entwicklung war die **extreme Ausweitung variabler, an die Gewinn- bzw. Börsenkursentwicklung der Unternehmen gekoppelter Vergütungsbestandteile** für das Top-Management. Diese besondere Vergütungsstruktur und -höhe dient dem Top-Management als **Anreiz, das Tagesgeschäft der Unternehmensführung einseitig im Sinne des heute in der Regel kurzfristig ausgerichteten Interesses von Anteilseignern an der Steigerung des Börsenwertes der Unternehmen („shareholder value“) zu betreiben**. Das eher an nachhaltiger Sicherung von Arbeitsplätzen und Standorten ausgerichteter Interesse der Belegschaften und anderer sogenannter „stakeholder“ der Unternehmen gerät dadurch systematisch in den Hintergrund.
3. Die Abkopplung der Managergehälter von der allgemeinen Einkommensentwicklung stellt gerade vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren zu verzeichnenden Realeinkommenseinbußen breiter Arbeitnehmerschichten eine spürbare **Belastung für die Akzeptanz unseres demokratisch und marktwirtschaftlich organisierten Gemeinwesens** dar. Zudem zeigt sich in der aktuellen internationalen Finanzkrise, dass die auch im Bankensektor **extrem auf den Kurzfristerfolg ausgerichteten Vergütungsstrukturen eine Ursache für das Eingehen übermäßiger Risiken** in diesen Unternehmen war – mit weltweit sichtbar negativen Folgen für die Volkswirtschaften und öffentlichen Haushalte.
Die klar erkennbaren sozialen wie gesamtwirtschaftlichen Folgeschäden überzogener und anreizverzerrter Managementvergütungen rechtfertigen ein öffentliches Interesse und letztlich auch eine Einflussnahme des Gesetzgebers. Die von den Nutznießern dieser Vergütungsstrukturen reklamierte Vertragsfreiheit findet dort auch in unserer freiheitlichen Rechtsordnung ihre Grenzen, wo Dritten massive Nachteile durch diese Vereinbarungen entstehen.
4. Dabei **streben wir** ausdrücklich **keine konkreten gesetzlichen Vorgaben oder Deckelungen für bestimmte Vergütungsstrukturen und -höhen an. Wir wollen aber, dass** dort wo unsere Rechts- und Wirtschaftsordnung seit Jahrzehnten den Platz für die Entscheidung über solche Zahlungen vorsieht, namentlich **in den mitbestimmten Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen, künftig wieder mit mehr**

Sensibilität und Verantwortungsbewusstsein über Vorstandsvergütungen entschieden wird.

Wir sehen hingegen ausdrücklich keinen Sinn in einer Verlagerung der entsprechenden Entscheidungskompetenzen von den Aufsichtsräten in die Hauptversammlungen – letztere werden regelmäßig genau von den kurzfristig orientierten Finanzinvestoren dominiert, in deren ausdrücklichen Interesse die problematischen Vergütungsentwicklungen im Vorstandsbereich zumindest bisher lagen.

III. Konkrete Empfehlungen der Arbeitsgruppe

1. Sensibilität und Verantwortungsbewusstsein bei AR-Entscheidungen über die Höhe von Vorstandsvergütungen bzw. –abfindungen wollen wir gesetzgeberisch mit **Maßnahmen im Bereich des Aktienrechts, des Steuerrechts und ggf. auch des Handelsrechts** anstoßen und stärken. Dabei geht es uns vor allem um
 - die **Stärkung der Transparenz sowohl des Entscheidungsverfahrens selbst wie auch der Darstellung der Entscheidungsergebnisse**
 - die **Konkretisierung der bereits vorhandenen gesetzlichen Kriterien für die Angemessenheit von Vorstandsvergütungen** im Sinne einer nicht auf den kurzfristigen shareholder value ausgerichteten Unternehmensführung
 - die **Verdeutlichung der Haftungsfolgen für Aufsichtsräte** in Fällen, in denen diese Angemessenheit nicht gewahrt wurde
 - die **Beschränkung der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Vorstandsbezügen und –abfindungen** als Betriebsausgaben auf eine **Größenordnung von 1 Mio. € + 50% des darüber hinaus gehenden Betrags**.

2. Konkret hat sich die AG bisher auf die **Empfehlung von Änderungen folgender gesetzlicher Einzelregelungen** verständigt:
 - **Ergänzung von § 107 Abs. 3 AktG** durch die Aufnahme der Entscheidung über Vorstandsvergütungen in den Katalog der nicht vom AR-Plenum an besondere Ausschüsse delegierbaren Entscheidungen
 - **Ergänzung von § 116 AktG** durch eine Formulierung, die die Haftungsfolgen für AR-Mitglieder bei Missachtung des Angemessenheitsgebots des § 87 AktG verdeutlicht
 - **Änderung von § 193 AktG** mit dem Ziel einer Ausweitung der Ausübungsfrist für Aktienoptionen von bisher 2 auf künftig 3 Jahre

- **Ergänzung von § 87 Abs. 1 AktG** durch weitere Kriterien, die die Angemessenheit konkreter Vergütungsvereinbarungen **zusätzlich zu den bisherigen Kriterien** ins Verhältnis nicht nur zu den Aufgaben sondern auch zu den **Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds**, nicht nur zur Lage der Gesellschaft, sondern auch zur (branchen- und landes-) **üblichen Vergütung** setzen. Ergänzend sollen die Kriterien einer angemessenen Vergütung künftig auch ausdrücklich **langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung** beinhalten.

- **Änderung des § 4 Abs. 5 EStG und/oder des § 10 KStG** mit dem Ziel einer Beschränkung des vollständigen Betriebsausgabenabzugs für Vorstandsvergütungen bzw. –abfindungen auf einen Betrag von 1 Mio. €. Hierüber hinausgehende Beträge sollen künftig nur zu 50% zum Abzug als Betriebsausgaben zugelassen werden.

3. **Zu prüfen** ist noch eine mögliche **Ergänzung des § 285 HGB** mit dem Ziel einer **Konkretisierung der Verpflichtung zur Offenlegung von Versorgungsleistungen an Vorstandsmitglieder**. In Würdigungen der Wirkungen des Gesetzes zur Offenlegung von Vorstandsvergütungen (VorstOG) ist die mangelnde Aussagekraft und Vergleichbarkeit der diesbezüglichen Angaben in den Vergütungsberichten der Unternehmen mehrfach kritisch aufgegriffen worden.

IV. Abschluss der Arbeiten der AG

Im Falle der Billigung dieses Berichts durch das Präsidium wird die AG ihre Arbeit in beschriebener Weise in den kommenden Wochen zügig zum Abschluss bringen und konkrete Formulierungsvorschläge für die empfohlenen Gesetzesänderungen vorlegen.

Anlage

Mitglieder AG „Transparenz und Angemessenheit von Managerbezahlungen“

Joachim Poß, MdB , Stellvertretender Fraktionsvorsitzender (Leitung)

Brigitte Zypries, MdB, Bundesministerin der Justiz

Prof. Dr. Ingolf Deubel, Finanzminister Rheinland-Pfalz

Nicolette Kressl, MdB, Parlamentarische Staatssekretärin BMF

Ludwig Stiegler, MdB, Stellvertretender Fraktionsvorsitzender

Christian Lange, MdB, Parlamentarischer Geschäftsführer

Joachim Stünker, MdB, Rechtspolitischer Sprecher