

Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

– Drucksache 17/8989 –

Deutscher Bundestag
Rechtsausschuss

Ausschussdrucksache
Nr. 17(6)263

22. Mai 2013

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Aktiengesetzes (Aktienrechtsnovelle 2012)

Der Bundestag wolle beschließen,

den Gesetzentwurf auf Drucksache 17/8989 mit folgenden Maßgaben anzunehmen:

Artikel 1 wird wie folgt geändert:

1. Nach Nummer 5 wird folgende Nummer 6 eingefügt:

„6. § 120 Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft beschließt jährlich über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Die Darstellung des Systems hat auch Angaben zu den höchstens erreichbaren Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Vorstandsvorsitz, dessen Stellvertretung und einfachem Mitglied des Vorstands, zu enthalten. Der Beschluss berührt nicht die Wirksamkeit der Vergütungsverträge mit dem Vorstand; er ist nicht nach § 243 anfechtbar.“

2. Die bisherigen Nummern 6 bis 22 werden die Nummern 7 bis 23.

Begründung

Die vorgeschlagene Regelung stärkt die Eigentümerrechte durch größere Vergütungstransparenz und Übertragung von Entscheidungs- und Kontrollkompetenz an die Hauptversammlung.

Es handelt sich um eine systemkonforme Fortentwicklung des bisherigen „Say-on-pay“-Ansatzes (bisheriger § 120 Absatz 4 des Aktiengesetzes – AktG). Die Regelung nimmt mögliche Entwicklungen auf Ebene der Europäischen Union schon vorweg (Aktionsplan Europäisches Gesellschaftsrecht und Corporate Governance vom Dezember 2012: Ein moderner Rechtsrahmen für engagiertere Aktionäre und besser überlebensfähige Unternehmen). Die Europäische Kommission beabsichtigt, im Jahr 2013 eine Änderung der Aktionärsrechterichtlinie vorzuschlagen, die der Hauptversammlung das Recht einräumt, über die Vergütungspolitik des Unternehmens und den Vergütungsbericht abzustimmen; ob dem Beschluss auch Bindungswirkung zukommen soll, ist allerdings noch offen. Die vorgeschlagene Änderung liegt ganz auf dieser Linie. Die Regelung befindet sich überdies im Einklang mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex und seinen geplanten Änderungen.

Es ist wesentliche Pflicht und Aufgabe des Aufsichtsrats, ein System für die Entlohnung der Vorstände auszuarbeiten. Er ist für die Verhandlung, den Abschluss und den Inhalt der konkreten Einzelverträge zuständig. Er ist dabei an die Vorgaben des § 87 AktG gebunden. Die vorgeschlagene Neuregelung baut auf diesen Vorgaben auf. Durch die Befassung der Hauptversammlung mit dem System der Vorstandsvergütung wird die Rechenschaftspflicht des Aufsichtsrats gegenüber den Eigentümern verschärft. Die Aktionäre können auf diese Weise die Arbeit des Aufsichtsrats besser kontrollieren. Durch die Pflicht zur Rechenschaft gegenüber den Eigentümern wird die Position des Aufsichtsrats gegenüber dem Vorstand gestärkt, der sich mit seinen Vergütungserwartungen weniger leicht durchsetzen wird.

Es ist eingewandt worden, der Eigentümer sei nicht die richtige Instanz, um die Vergütungspolitik des Aufsichtsrats zu kontrollieren; er setze sich unter anderem aus institutionellen Anlegern zusammen, die kein Interesse an einer Deckelung der Vergütung hätten. Richtigerweise ist der Eigentümer aber genau die richtige Instanz. Für den Eigentümer wird dabei das Interesse im Vordergrund stehen, eine der Leistung angemessene Vergütung zu bezahlen. Er wird – ob privater Streubesitz oder institutioneller Anleger – gewiss kein Interesse daran haben, dass die Organe sich zu Lasten der Liquidität unangemessen selbst bedienen.

Der Aufsichtsrat „muss“ künftig das von ihm entwickelte Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Beschlussfassung darüber vorlegen (bisher: „kann“). Die Hauptversammlung kann das System billigen oder die Billigung ablehnen. Die Befassung der Hauptversammlung ist jährlich zu wiederholen. Falls sich am System nichts geändert hat, ist dies ein Routinebeschluss, der die Hauptversammlung nicht belastet. Immerhin kann sich durch Anpassung der Ziele für die variable Vergütung die Höhe der erreichbaren Vergütung ändern, ohne dass zugleich das System verändert wird. Im Rahmen der Beschlussfassung zu dem vorgestellten System können die Aktionäre ihre üblichen Rechte nutzen und in der Hauptversammlung Fragen zu dem Vergütungssystem stellen (§ 131 AktG).

Die vorgeschlagenen Änderungen enthalten also gegenüber dem geltenden Recht zwei zwingende Elemente: der „Say-on-pay“-Beschluss ist Pflicht und sein Inhalt ist verbindlich, er führt zu einem eigenen Entscheidungsrecht der Aktionäre über die Billigung oder Ablehnung des vorgelegten Systems der Vorstandsvergütung. Er enthält ferner mit der Pflicht zur Angabe konkret bezifferter Höchstbeträge eine ganz erhebliche Verschärfung gegenüber dem geltenden Recht.

Das der Hauptversammlung vorzustellende System der Vorstandsvergütung umfasst alle Vergütungsbestandteile, also fixe Vergütung, variable Vergütung, Altersversorgung und sonstige nennenswerte geldwerte Vorteile. Das System erfasst ferner die Fragen, wie es mit Abfindungen (eine Umsetzung der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex) und Antrittsgeldern gehalten wird. Es muss auch Angaben zur maximal erreichbaren Vergütung enthalten. Es genügt also nicht, lediglich ein abstrakt formuliertes System vorzustellen, sondern es müssen auch Angaben zu dessen tatsächlicher Auswirkung in Zahlen gemacht werden. Die Hauptversammlung soll wissen, welche maximale Vergütung sich bei Anwendung der abstrakten Regeln ergeben kann. Die Neuregelung ordnet eine Aufschlüsselung nicht nach Personen, sondern Funktionen, nach Vorstandsvorsitzendem, stellvertretendem Vorsitzenden und normalem Vorstandsmitglied an, sofern das System hier unterschiedliche Behandlung vorsieht. Es ist ein Betrag in Euro als jeweilige Gesamtvergütung anzugeben. Dafür ist eine Modellrechnung erforderlich, die alle Vergütungselemente umfasst. Regelmäßig wird eine vereinbarte Höchstgrenze (Vergütungs-Cap) genannt werden.

Für den Aufsichtsrat könnte sich anbieten, nicht nur die maximale, sondern auch die niedrigste erreichbare Vergütung anzugeben und eventuell auch (wie es der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex vorschwebt) einen Wert zum „mittleren Wahrscheinlichkeitsszenario“, also die sich vermutlich ergebende Vergütung. Dazu bedarf es einer gesetzlichen Anordnung aber nicht.

Diese Vorgabe wird den Aufsichtsrat veranlassen, eine Höchstgrenze (Vergütungs-Cap) für die Vergütung festzulegen und mit dem jeweiligen Vorstand zu vereinbaren, wo dies noch nicht geschehen ist. Die Regelung passt damit nahtlos mit den für dieses Jahr geplanten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex zusammen: Die Kommission beabsichtigt, dem Aufsichtsrat zu empfehlen, Höchstgrenzen für die Vorstandsvergütung zu setzen und in den Vorstandsverträgen zu vereinbaren. Diese Grenzen sind flexibel und unternehmensindividuell formulierbar. Der Aufsichtsrat unterliegt bei der Formulierung der Grenzen den Vorgaben des § 87 AktG. Diese Höchstgrenzen können dann im Rahmen der Vorstellung des Systems an die Hauptversammlung als höchstens erreichbare Vergütung kommuniziert und zur Billigung gestellt werden.

Um dem Aufsichtsrat Klarheit zu geben, ob die Hauptversammlung das Vergütungssystem und/oder die maximal erreichbaren Gesamtvergütungen billigt oder missbilligt, sollte eine entsprechend gegliederte Beschlussfassung erfolgen. Im Übrigen wird dem Aufsichtsrat aufgrund der Debatte die Stimmung der Anteilseigner nicht verborgen bleiben.

Wird das Vergütungssystem des Aufsichtsrats nicht gebilligt, so hat das keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Vorstandsverträge und natürlich auch nicht auf die Organbestellung und die Arbeitsfähigkeit der Organe und damit auf die Handlungsfähigkeit der Gesellschaft. Es wäre für die Unternehmenspraxis völlig untragbar, wenn Vorstandsverträge unwirksam würden und Rechtsunsicherheit in die Unternehmen getragen würde. Der Beschluss der Hauptversammlung bindet den Aufsichtsrat im Innenverhältnis, schränkt aber seine Vertretungsmacht (rechtliches Können) für die Gesellschaft nicht ein. Die Neuregelung stellt diese zivilrechtliche Selbstverständlichkeit ausdrücklich klar, um Missverständnissen vorzubeugen und Unsicherheiten zu vermei-

den. Ein schuldhaftes Abweichen von dem Hauptversammlungsbeschluss löst allerdings Schadensersatzpflichten des Aufsichtsrats aus. Die Geltendmachung der Nichtigkeit eines solchen Beschlusses führt ebenfalls nicht zu nachteiligen Auswirkungen auf die laufenden Vorstandsverträge.

Aus der bestehenden Regelung zum „Say-on-pay“ ist der Ausschluss der Anfechtung gemäß § 243 AktG übernommen. Die Nichtigkeit des Beschlusses kann freilich geltend gemacht werden. Bisher handelte es sich nur um einen unverbindlichen Beschluss sui generis, jetzt geht es um einen echten Beschluss, der Pflichten des Aufsichtsrats auslöst. Die Beschränkung auf Nichtigkeitsfälle ist dennoch sinnvoll, da ansonsten im Rahmen von Anfechtungsklagen möglicherweise incidenter eine Inhaltskontrolle des Vergütungssystems oder der Berechnung der maximalen Vergütungen stattfinden würde, die im Ergebnis zu einer starken Formalisierung der Systeme und Bürokratisierung der Verfahren führen würde. Da ein Freigabeverfahren in diesen Beschlussfällen nicht vorgesehen ist, käme es zudem zu lang andauernder Rechtsunsicherheit über das anzuwendende Vergütungssystem. Die Neuregelung enthält sich hingegen bewusst einer allzu großen Detailtiefe. Wegen der jährlich neu zu fassenden Billigungsbeschlüsse sind die Anteilseigner ohnehin kontinuierlich stark eingebunden und können ihre Kritik in der Hauptversammlung zum Ausdruck bringen.

Solange ein Hauptversammlungsbeschluss über ein neues System nicht vorliegt, bleibt der Aufsichtsrat selbstverständlich berechtigt, Vorstandsverträge abzuschließen. Der Beschluss der Hauptversammlung ist für den Aufsichtsrat bindend, und er darf das abgelehnte System für die künftigen Vergütungsvereinbarungen nicht verwenden. Dies bedarf keiner ausdrücklichen Hervorhebung im Gesetzestext. Der Aufsichtsrat kann bei nächster Gelegenheit ein überarbeitetes System zur Abstimmung stellen, wenn er nicht ein bestehendes und gebilligtes System weiterverwenden möchte. Der Abschluss von Vergütungsverträgen vor einem Hauptversammlungsbeschluss könnte freilich auch auf der Grundlage der vom Aufsichtsrat beabsichtigten Fassung des Vergütungssystems erfolgen, müsste dann aber unter den Vorbehalt einer Nachverhandlung für den Fall gestellt werden, dass die Aktionäre das System oder die Höhe nicht billigen.