

Ladies and Gentlemen, Start Your Engines

ARUG II Große Veränderungen werfen normalerweise ihre Schatten voraus, aber manchmal ändern sich Voraussetzungen auch schlagartig. So ähnlich wird es dem interessierten Aktionär in diesem und dem nächsten Jahr auf seinen Hauptversammlungen ergehen. Im ersten Teil sollen die Auswirkungen der Gesetzesänderungen auf die Hauptversammlung und deren Agenda betrachtet werden. In einem zweiten Teil die möglichen Auswirkungen für Aktionäre.

Kurz vor dem Jahreswechsel wurde noch das ARUG II (Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie) veröffentlicht und ist somit zum 1.1.2020 in Kraft getreten. Daneben wurde auch Anfang dieses Jahres eine neue Fassung des DCGK (Deutscher Corporate Governance Kodex) an das Bundesministerium für Justiz zur Veröffentlichung weitergeleitet. Die Änderungen in diesen beiden wichtigsten Leitplanken zur Vorbereitung und Durchführung von Hauptversammlungen haben entscheidende Auswirkungen auf dieses Jahr.

Vorstand und Aufsichtsrat

Bisher wurden Verträge mit Vorständen individuell vom Aufsichtsrat verhandelt. Ein allgemeines Vergütungssystem im Sinne einer Vergütungspolitik sowie die individuelle Offenlegung der einzelnen Vorstandsgehälter erfolgten freiwillig bzw. konnten durch einen Hauptversammlungsbeschluss unterbunden werden. Seit diesem Jahr ist dies nicht mehr möglich. Die Vergütung hat nun aufgrund eines Vergütungssystems zu erfolgen, das der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt werden muss. Dieses Votum ist allerdings nach wie vor nicht bindend. Dennoch achten die Stimmrechtsberater sehr genau auf den Ausgang dieser Entscheidung. Zudem wird bei Zustimmungsqoten von unter 70 % eine Nachbesserung des Systems erwartet.

Doch nicht nur für die Vorstände ändern sich grundlegende Voraussetzungen. Auch der Aufsichtsrat muss sich seit diesem Jahr neuen Herausforderungen stellen. Die Vergütung des Aufsichtsrats muss nun mindestens alle vier Jahre der Hauptversammlung zum Beschluss vorgelegt werden.

Der Stimmrechtsberater Glass Lewis beispielsweise erwartet dabei eine Festvergütung, die nicht vom Erfolg des Unternehmens abhängig ist. ISS, das Schwergewicht der Branche, sieht es als Selbstverständlichkeit, dass bei einer Wahl zum Aufsichtsrat mindestens eine Frau gewählt wird, sofern zu diesem Zeitpunkt nicht bereits mindestens ein Sitz an eine Frau vergeben ist. Und ab dem nächsten Jahr werden für Wahlvorschläge von Aufsichtsräten nur noch vier Jahre Laufzeit als positiv gewertet, auch wenn der deutsche Gesetzgeber nach wie vor fünf Jahre ermöglicht.

Ausblick

Die konkreten Auswirkungen der beschriebenen Änderungen zeigen sich bereits jetzt. Die Hauptversammlungseinladung der Siemens AG beispielsweise hatte über 80 Seiten. Sie versucht über viele Seiten, mit verschiedenen Grafiken und einem eigenen Glossar zu den Kennzahlen, das neue Vorstandsvergütungssystem zu erläutern. Die Diskussion zu diesem Punkt, auch in Verbindung mit den langfristigen und nachhaltigen Strategien des Vorstands, wird uns in diesem Jahr noch öfters begegnen. Viele andere Gesellschaften arbeiten bereits intensiv daran, das eigene Vergütungssystem für den Beschluss durch die Hauptversammlung fit zu machen.

Für alle Gesellschaften, die derzeit noch kein Vergütungssystem haben, besteht für die diesjährige Hauptversammlung kein dringender Handlungsbedarf. Erst 2021 muss erstmalig über das System abgestimmt werden. Ab dem auf den Beschluss folgenden Jahr ist ein jährlicher Bericht über die Auswirkungen mit individualisierten Angaben zur Vergütung zu erstellen. Über diesen Vergütungsbericht wird die Hauptversammlung jährlich abzustimmen haben. Wir werden also einen neuen „Standard-tagesordnungspunkt“ auf jeder einzelnen Hauptversammlungsagenda sehen.



Johannes Müller
Senior Berater, Link Market Services