

Business Lunch – Europäische Vorgaben zur Festsetzung der Vorstandsvergütung

Mittwoch, 21.01.2015 um 13:15 Uhr

Vertretung des Freistaates Bayern bei der Europäischen Union

Rue Wiertz 77, 1000 Brüssel

Statement

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,
auch von meiner Seite Ihnen allen ein herzliches
Willkommen.

Pläne auf europäischer und Bundesebene

Das Thema Vorstandsvergütung polarisiert und
emotionalisiert.

Wir sehen die ernsthafte Gefahr, dass die
Diskussion zu einer Neid-Debatte verkommt.

Mit dieser Veranstaltung wollen wir etwas zur
Versachlichung zur Diskussion beitragen und die
grundsätzliche Haltung aus Sicht der Bayerischen
Wirtschaft deutlich machen.

Ausgangspunkt der Diskussion muss doch sein:
Spitzenverantwortung und Spitzenleistung mit
ständiger Erreichbarkeit rund um die Uhr
rechtfertigen auch Spitzengehälter.

Die Weichenstellungen des Vorstands wirken ja
weit über das engere Umfeld des Unternehmens
hinaus: So haben zum Beispiel personalpolitische
Entscheidungen und Standortfragen
Konsequenzen für die Infrastruktur und für andere
Unternehmen in einer Region.

Die Vorstände leisten einen wichtigen Beitrag zum Wirtschaftswachstum, zur Gewährleistung eines hohen Beschäftigungsstands und damit zum Wohlstand der Gesellschaft.

Auch das sollte nicht vergessen werden.

Klar ist aber auch: Die Höhe und das Zustandekommen der Vorstandsgehälter müssen für alle Akteure und für Vertreter aller gesellschaftlichen Gruppen nachvollziehbar sein. Hier gehen wir mit der Kommission konform.

Wenn die Unternehmen das System ihrer Vorstandvergütung verständlich kommunizieren und begründen, wird sich auch die Akzeptanz der Gehälter verbessern.

Nun liegt seit April 2014 ein europäischer Richtlinienentwurf auf dem Tisch und wird intensiv diskutiert.

Zentrale Punkte:

- Abstimmungsrecht der Aktionäre über Festsetzung der Vorstandvergütung,

- Festgelegter Genehmigungsturnus von drei bzw. fünf Jahren,
- Umfangreiche Berichts- und Offenlegungspflichten für die Unternehmen
- und anderes mehr.

Auch in Deutschland gibt es ähnliche Pläne zur Änderung des Aktienrechts. Der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD vom November 2013 enthält jedenfalls eine entsprechende Passage.

Obwohl – und das muss man unbedingt festhalten – wir bei uns bereits einen Rechtsrahmen haben, der dem Aufsichtsrat Leitlinien und konkreten Kriterien für die Festsetzung der Vorstandsvergütung vorgibt.

Das Vorhaben der Bundesregierung wurde mit Blick auf das europäische Verfahren allerdings noch nicht weiterverfolgt – vorerst, muss man wohl sagen.

Und auf europäischer Ebene ist zu fragen, ob eine EU-einheitlich Regelung wirklich Sinn macht – wo es doch so viele unterschiedliche aktienrechtliche Systeme in den Mitgliedstaaten

gibt, die teilweise erheblich voneinander abweichen.

Bewertung der vbw

Wir, die vbw – Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e.V., sehen keinen Handlungsbedarf – weder auf nationaler, noch auf europäischer Ebene.

Dafür sprechen aus unserer Sicht folgende Gründe:

Erstens. Der Vorschlag zur Änderung der Aktionärsrechterichtlinie führt zahlreiche Pflichten für Gesellschaften, Intermediäre, Vermögensverwalter und Stimmrechtsberater ein, deren Eignung, Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit nicht gegeben sind.

Die vorgeschlagenen Regelungen zu den Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen greifen nachhaltig in das aktienrechtliche Kompetenzgefüge im dualistischen System ein, indem sie die Leitungsautonomie des Vorstands zugunsten der Aktionäre einschränkt. Das ist

weder erforderlich, noch geeignet oder verhältnismäßig.

Und nicht zu vergessen: Entsprechende Vorhaben sind mit geltendem deutschen Konzernrecht nicht kompatibel!

Zweitens. Wie bereits angesprochen, gibt es in Deutschland bereits ausreichende Vorschriften zur Regulierung der Vorstandsvergütung: das Aktiengesetz und den Corporate Governance Kodex. Diese Vorschriften enthalten auch Kriterien, an denen sich der Aufsichtsrat bei der Bemessung der Vorstandsgehälter orientieren muss.

Weitergehende gesetzliche Vorgaben sind nichts anderes als ein Eingriff in die Privatautonomie und in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit – unabhängig davon, ob sie aus Brüssel oder aus Berlin kommen.

Drittens. Die vorgeschlagenen Regulierungen berücksichtigen nicht die Unterschiede von dualistischem und monistischem System.

Anders als in vielen anderen Gesellschaftsordnungen, gibt es bei uns ein dualistisches System, bei dem Geschäftsführung und Überwachung getrennt sind.

In der deutschen Praxis hat es sich bewährt, dass die Entscheidung über die Vorstandbezüge im Einzelfall dem Aufsichtsrat obliegt. Der Aufsichtsrat ist dabei der Treuhänder der Aktionäre, die ihn gewählt haben.

Die Hauptversammlung hat aber bereits nach dem bestehenden Aktiengesetz die Möglichkeit, ein Votum über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder abzugeben.

Wenn die Hauptversammlung von ihrem Recht konsequent Gebrauch macht, kann sie entscheidenden Einfluss auf das Zustandekommen der Gehälter der Vorstandsmitglieder ausüben.

Eine zusätzliche gesetzliche Regelung ist daher aus unserer Sicht nicht erforderlich. Sie würde letztlich in eine systemwidrige Kompetenzverschiebung münden.

Diese Position vertreten übrigens auch die Gewerkschaften – wenngleich aus anderen Motiven.

Will man aber dennoch der Hauptversammlung noch mehr Mitspracherecht einräumen, muss zumindest die Möglichkeit zur Entscheidung eingeräumt werden, ob bzw. inwieweit sie über die Vorstandsvergütung abstimmen oder auch auf eine Abstimmung verzichten will.

Viertens. Die vorgesehenen Vorgaben zum Vergütungsbericht würde vor allem eines bringen: Mehr Bürokratie – und davon haben wir in Europa doch schon genug.

Vor allem für mittelständische Unternehmen ohne komplexe Vergütungssysteme würden übermäßig belastet. Das widerspricht auch den Zielen der EU für eine bessere Rechtssetzung.

Hinzu kommt: Es gibt in Deutschland bereits eine mehr als ausreichende Transparenz hinsichtlich der Vorstandsbezüge – zum Beispiel durch die gesetzlichen Vorschriften zum Jahresabschluss oder die Vorgaben zur Offenlegung der fixen und

variablen Vergütung eines jeden
Vorstandsmitglieds im Vergütungsbericht. Der
Bankensektor ist in diesem Bereich sogar noch
stärker reguliert. Mehr brauchen wir nicht!

Fünftens. Die von der EU-Kommission darüber
hinaus geforderten Offenlegungspflichten im
Vergütungsbericht gehen ja sogar so weit, dass
Rückschlüsse auf vertrauliche Zielvorgaben
möglich wären – auch für die Wettbewerber. Das
kann doch niemand ernstlich wollen.

Schluss

Meine Damen und Herren,

führt man sich diese einzelnen Aspekte vor
Augen, wird deutlich, warum wir in einer
EU-weiten Regelung zur Festsetzung der
Vorstandsvergütung keinen Nutzen sehen.

Im Gegenteil: Eine stärkere Regulierung oder
Deckelung der Vergütungen bringt einen
erheblichen Wettbewerbsnachteil für unsere
Unternehmen mit sich – und würde den
Wirtschaftsstandort Deutschland und Europa
erheblich schwächen.

Ich danke allen Vertretern aus Parlament, Kommission und Rat, die heute mit uns den Austausch suchen.

Aus den Reihen unserer Mitglieder ist Frau Dr. Johanna Faber dabei. Sie ist Justitiarin der Uni Credit Bank AG. Danke im Voraus für Ihren Diskussionsbeitrag!

Transparenz ja, aber keine Überregulierung – und vor allem keine Neid-Debatte.

In diesem Sinne werden wir uns weiterhin die Diskussion um die Vorstandsvergütung einbringen – in Deutschland wie in Europa.

So kritisch wie nötig, so konstruktiv wie möglich.

Ich wünsche uns einen guten Austausch!