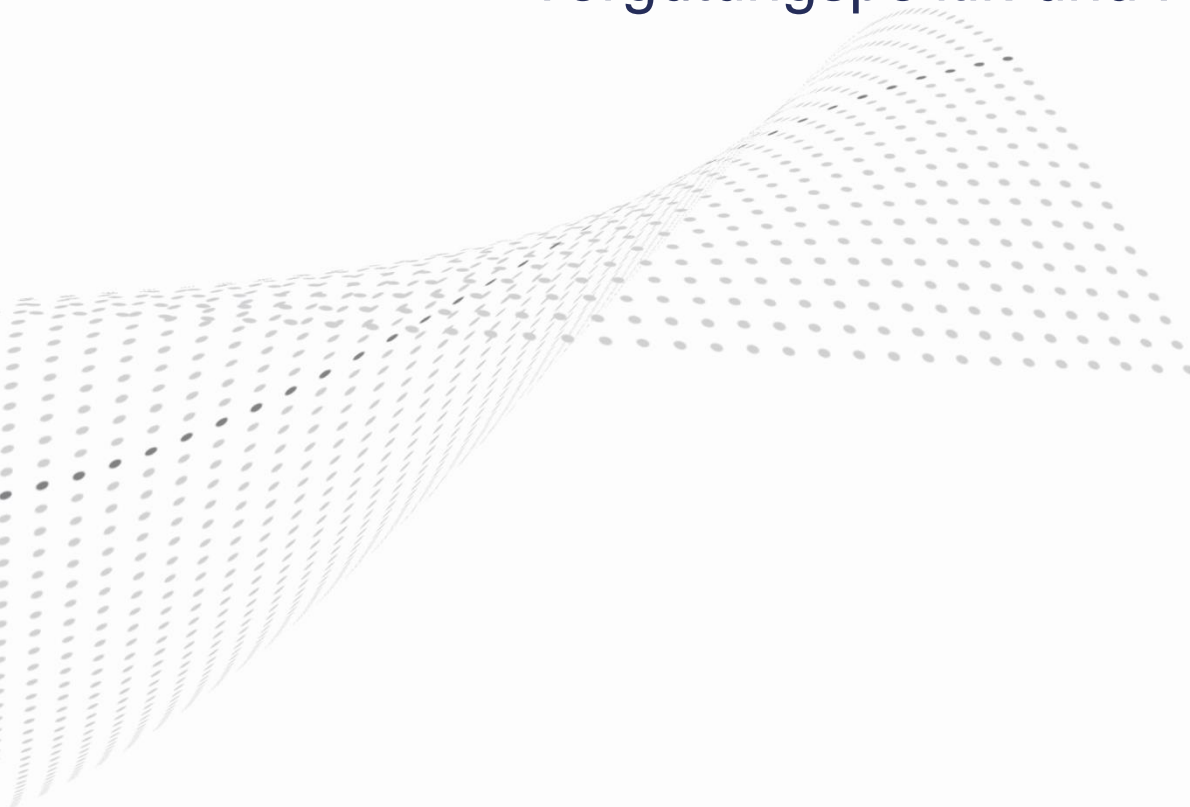


CIRA-Jahreskonferenz 2019

Panel 6

„Governance: Vergütungspolitik ante Portas“

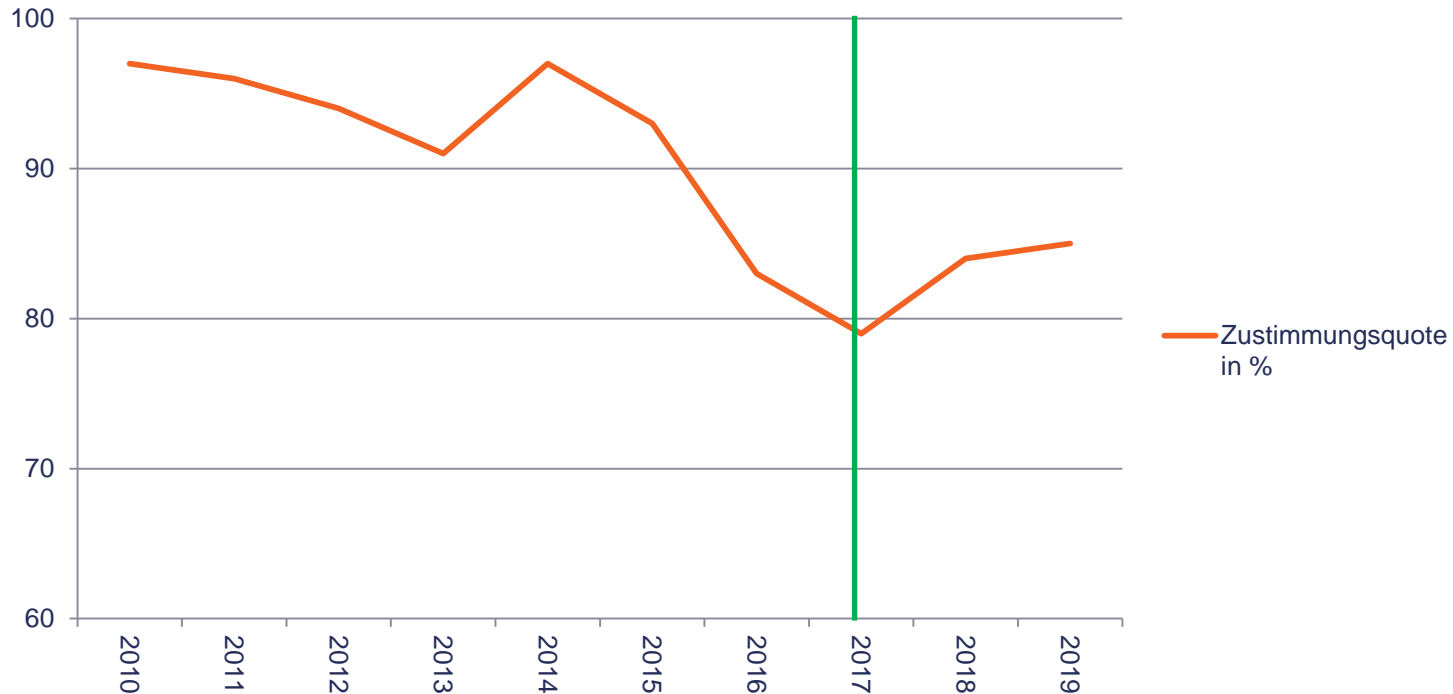
Vergütungspolitik und Hauptversammlung



Signifikante Anzahl Nein-Stimmen bei Abstimmungen über die Vergütung von Führungskräften

- Deutschland:**

HV-Beschlüsse auf Basis § 120 Absatz 4 AktG (D)

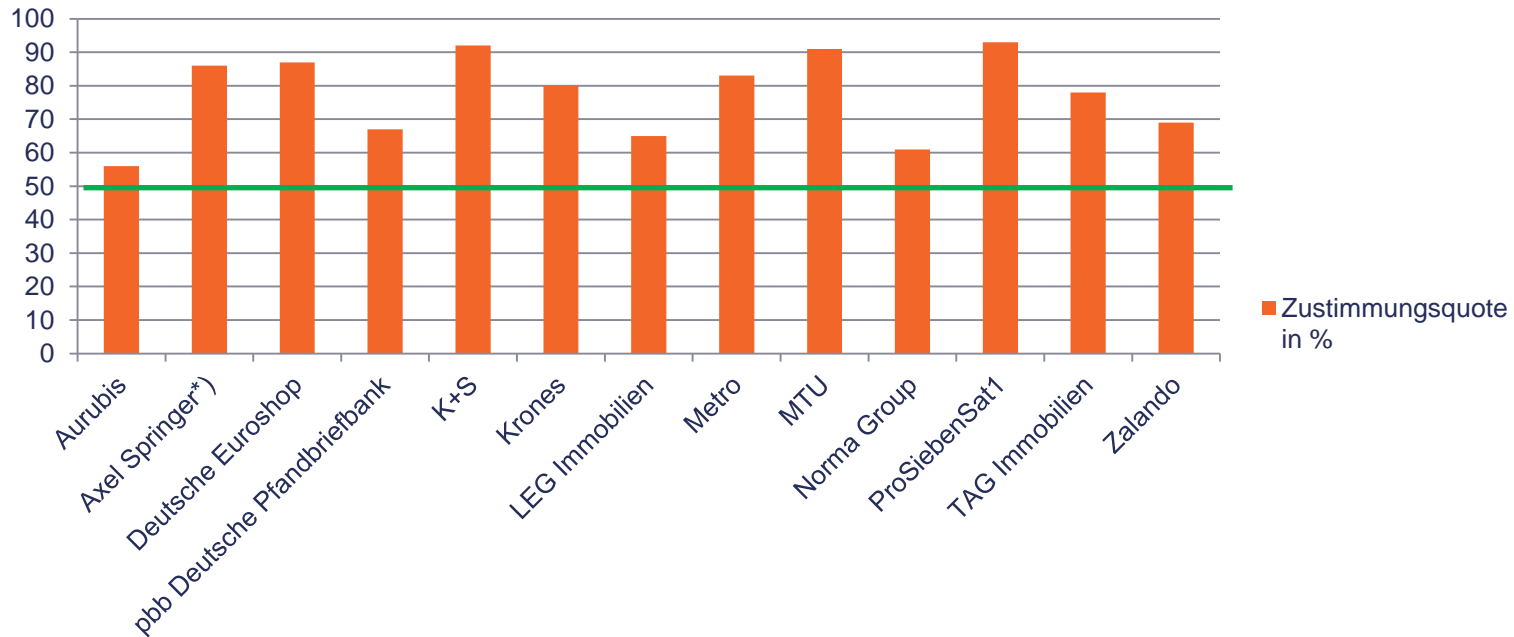


Quelle: Link Market Services, hkp///group

Signifikante Anzahl Nein-Stimmen bei Abstimmungen über die Vergütung von Führungskräften

- Deutschland:**

MDAX-Werte 2018:
HV-Beschlüsse auf Basis § 120 Absatz 4 AktG (D)



Quelle: DSW - *) – „Opt-Out“-Beschluss

Signifikante Anzahl Nein-Stimmen bei Abstimmungen über die Vergütung von Führungskräften

- **Ausgewählte Beispiele:**

- SAP: 2010: 97,5% - 2012: 65,8% - 2016: 54,7% - 2018: 90,1% (Entlastung Aufsichtsrat 2017: 50,49%)
- Deutsche Bank: 2016: 48,1% - 2017: 97,0%
- Rocket Internet: 2019: Opt-Out kurzfristig nicht abgestimmt
- Lufthansa: 2019: 57,4%
- Norma Group: 2019: 22,9%
- Home 24: 2019: 86,3%

- Royal Mail (GB): 2018: 70% Nein-Stimmen (The Guardian: „leivish offer to Rico Back“ (Anm.: Mr. Back war CEO))
- Hewlett-Packard (USA): 2011: 48% Ja-Stimmen (Hauptgrund: Vergütung für neuen CEO Leo Apotheker)

Was sind Hauptgründe für die Ablehnung des Vergütungsmodells aus Investorensicht?

- DWS-Group - Proxy Voting and Engagement Report 2018:
„Eine angemessene, nachvollziehbare und transparente Vergütung von Führungskräften ist einer unserer zentralen Werte in Bezug auf die Unternehmensführung. Daher haben wir strenge Standards für die Bewertung dieser Punkte.“
 - Unzureichender Offenlegungs- und Verständlichkeitsgrad
 - Mangelnde Transparenz bei der Offenlegung der Key-Performance-Indikatoren (KPI) und deren Gewichtung im Rahmen des Vergütungsmodells
 - Mangelnde Erläuterung und Nachvollziehbarkeit im Hinblick auf Ermessensspielräume des Aufsichtsrats bei Vergütungsfestlegung (diskretionäre Vergütungselemente)
 - Fehlende Nennung der maximal erreichbaren Vergütung
 - Fehlende Bonus-Malus-Regelung bzw. fehlender Rückforderungsmechanismus (clawback)

- Wenige gesetzliche Anforderungen aus ARUG II bzw. AktRÄG 2019
 - § 78a AktG:
 - Vergütungspolitik soll langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern und dies erläutern
 - Darstellung von festen und variablen Vergütungsbestandteilen
 - Darstellung wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft im Rahmen der Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt worden sind
 - Bemessungskriterien für variable Vergütungsbestandteile sind klar und umfassend festzulegen und zu erläutern. Dabei auch Berücksichtigung von nicht-finanziellen Leistungsindikatoren und deren Messung
 - Information zu Wartezeiten betr. variabler Vergütungsbestandteile und möglicher clawback-Mechanismen
 - Bei aktienbezogener Vergütung sind Warte- und Haltefristen zu präzisieren und zu erläutern
 - Angabe von Vertragslaufzeit, Infos zu Pensionsregelungen, Abfindungsregelungen u.Ä.

- Das AktG beinhaltet nur sehr wenige konkrete Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungspolitik.
- Vielfach beschränkt sich das AktG auf die Forderung der Nennung, **ob** gewisse Elemente in der Vergütungspolitik enthalten sind und falls ja wie diese ausgeprägt sind.
- Beispiel:
 - § 78a Absatz 4 AktG: Hier werden ausdrücklich KEINE variablen Vergütungsbestandteile zur Pflicht gemacht. Nur für den Fall, dass variable Vergütungsbestandteile Bestandteil der Vergütungspolitik sind, werden Pflichten zur Erläuterung genannt.

Was erwarten Investoren/Stimmrechtsberater von der Vergütungspolitik?

- Im Gegensatz zum AktG verlangen Investoren bzw. Stimmrechtsberater gewisse Pflichtelemente in der Vorstandsvergütung und erwarten eine bestimmte Ausprägung dieser Pflichtelemente
- Verschiedene Investoren/Stimmrechtsberater haben teils abweichende oder gar gegenläufige Anforderungen
- Beispiele für Pflichtelemente:
 - Share Ownership Guidelines
 - Clawback-Mechanismen
 - Diskretionäre Vergütungselemente
 - Ratio fixe/variable Vergütung
 - Pensionszusagen
 - ...

Was erwarten Investoren/Stimmrechtsberater von der Berichterstattung zur Vergütungspolitik?

- Auch hier gehen die Anforderungen der Investoren bzw. Stimmrechtsberater teils deutlich über die Vorgaben des AktG hinaus
- Beispiele für geforderte Berichtsthemen:
 - LTI-Ziele
 - Transparente Darstellung der STI-Bechmarks
 - Transparente und nachvollziehbare Darstellung von (außerordentlichen) Vergütungsanpassungen
 - Nennung der maximale erreichbaren Vergütung
 - Angabe eines Vergütungs-Deckels (Cap)
 - Angabe einer max. Abfindungshöhe im Falle vorzeitiger Vertragsauflösung
 - Angabe und mögl. Ausprägung einer Change-of-control Klausel
 - Angabe des Vergütungsberaters

Was erwarten Investoren/Stimmrechtsberater von der Berichterstattung zur Vergütungspolitik?

- **Die Vorgaben des AktG lassen sich nur als absolute „Basics“ einordnen.
Für ein börsennotiertes Unternehmen gehen die Erwartungen der Investoren/Stimmrechtsberater teils deutlich über die gesetzlichen Grundlagen hinaus.**

- Beginnen Sie frühzeitig mit der Aufstellung der Vergütungspolitik und berücksichtigen dabei unbedingt Ihre Aktionärsstruktur
- Neben einem den Anforderungen IHRER Eigentümer entsprechender Vergütungspolitik ist eine transparente und verständliche Darstellung der Vergütungspolitik bzw. des Vergütungsberichts unerlässlich
- Treten Sie frühzeitig in den Dialog mit Ihren wesentlichen Aktionären ein.
- Wenn Sie erst ca. eine Woche vor der Hauptversammlung (wenn die Weisungen der institutionellen Anleger vorliegen und sich das schlechte Ergebnis abzeichnet) aktiv werden, ist alles zu spät!

- Berücksichtigen Sie, dass Zustimmungen von weniger als ca. 75% von Investoren/Stimmrechtsberatern als „schlechtes“ Ergebnis eingeordnet werden und eine Reaktion im Folgejahr erwartet wird.
 - Besonderheit bei Glass Lewis: Reaktion wird erwartet, wenn mehr als 20% der Freefloat-Stimmen gegen die Vergütungspolitik gestimmt haben.
- Ein Ignorieren von „schlechten“ Abstimmungsergebnissen wird sich in Folgejahren u.a. bei den Abstimmungsergebnissen der Entlastungsbeschlüsse auswirken

Vergütungspolitik und Hauptversammlung

Schritt 1: Aktionärsidentifikation:

Welche Investoren sind mit welchen Anteilen am Grundkapital beteiligt?



Schritt 2: HV-Teilnahme

Welche der identifizierten Investoren (lassen) vertreten Stimmrechte in der HV?



Schritt 3: Antizipation des Abstimmverhaltens

Wie werden die identifizierten und teilnehmenden Investoren die vorgesehenen Punkte der Tagesordnung für das Abstimmverhalten beurteilen?



Schritt 4: Rückschluss

In Abhängigkeit der Ergebnisse des Schritt 3 muss der Beschlussinhalt der Tagesordnungspunkte so ausgestaltet werden, dass eine größtmögliche Zahl von Ja-Stimmen erreicht werden kann.



Bernhard Orlik
Geschäftsführer

Link Market Services GmbH

Büro Wien

Siebensterngasse 32-34

1070 Wien

T 01 3750 215-0

Bernhard.Orlik@linkmarketservices.at

www.linkmarketservices.at

Wir machen IHRE Hauptversammlung zu UNSERER Hauptversammlung

