

## Suchtreffer 4 von 110

---

Handelsblatt.com

Vorstandsgehälter

### Konzerne schützen ihre Chefs vor Gehaltsverlusten

Noch immer bekommen viele Vorstände Boni - selbst wenn ihr Unternehmen Verlust macht. Kaum ein großer Konzern hat die gesetzlichen Vorschriften zur nachhaltigen Entlohnung von Spitzenmanagern vollständig umgesetzt, die Defizite sind gewaltig. Eine neue Studie zeigt, wo es hakt.

DÜSSELDORF. Deutschlands Aufsichtsräte müssen die Vergütung ihrer Manager auf "Angemessenheit" und "Nachhaltigkeit" trimmen - so will es das neue Vergütungsgesetz.

Doch die Defizite, das zeigt eine aktuelle Studie, sind gewaltig: Nicht einmal zehn Prozent aller Aktienoptionen haben die geforderte Sperrfrist von vier Jahren, wie eine Untersuchung der 300 wichtigsten börsennotierten Unternehmen durch die Technischen Universitäten Karlsruhe und München zeigt. Und nur acht Prozent der Tantieme beziehen sich auf mehrere Geschäftsjahre, wie es das Gesetz fordert. Lediglich vier Prozent der Boni sind an wertorientierte Kriterien gebunden.

"Es gibt praktisch kein Unternehmen, das nichts ändern muss", sagt Heinz Evers, Vergütungsberater für Führungskräfte. Evers stellt aber auch Widerstand fest: "Viele Aufsichtsräte stellen ihre Vergütungssysteme nicht grundsätzlich genug infrage."

Die Regierung will die Bezahlung der Spitzenmanager von kurzfristigen Effekten und reinen Aktionärsinteressen abkoppeln und stattdessen langfristig ausrichten. Dazu wurde im Sommer 2009 das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) verabschiedet. Die Finanzkrise lieferte das entscheidende Argument: Falsche Leistungsanreize wurden maßgeblich für den Zusammenbruch der Banken und damit für die Weltfinanzkrise verantwortlich gemacht.

Eine kleine, formale Änderung macht die Aufsehergemeinde besonders nervös. Das Gesetz verlagert die Diskussionen über Vergütungen von geheimen Personalausschüssen in das gesamte Aufsichtsplenum, inklusive der Arbeitnehmervertreter. "Viele Aufsichtsräte haben die Verträge ja noch nie gesehen", berichtet Evers. Dabei müssen sie künftig nach dem Willen des Gesetzgebers dafür den Kopf hinhalten.

Die beiden Studienleiter Steffen Rapp und Michael **Wolff** haben sich für die Jahre 2005 bis 2009 304 Unternehmen aus dem Prime Standard vorgenommen, das heißt einschließlich aller Dax-, MDax-, TecDax- und SDax-Firmen. Es dürfte damit die umfassendste Vergütungsstudie sein, die es auf dem Markt gibt. Erscheinen wird sie in wenigen Tagen im Fachverlag der Verlagsgruppe Handelsblatt.

Als "größte Schwachstelle" identifiziert **Wolff** die variable Barvergütung. "Es fehlen Malusregeln und Ausschüttungssperren, die Bemessungsgrundlagen sind schlecht", sagt **Wolff**. Vorstände bekämen teilweise Zieltantieme völlig unabhängig davon, ob das Unternehmen Gewinn macht oder nicht.

Erst ein Drittel der Unternehmen folgt neuen Vorschriften

Selbst große Konzerne pflegten bislang eigentümliche und intransparente Boniregeln. So durfte der **Aufsichtsrat** der Deutschen Telekom Vorstandsmitgliedern neben variablen Vergütungen nach "pflichtgemäßem Ermessen" noch einen Bonus für "besondere Leistungen" gewähren - ohne zu konkretisieren, was er darunter versteht.

Immerhin: Das neue Vergütungsmodell der Telekom macht damit Schluss.

Auch weitere führende Dax-Konzerne dieser Republik haben es inzwischen eilig, dem Auftrag des Gesetzgebers zu folgen. "Sie stehen schließlich im Mittelpunkt des Interesses. Der Druck der Investoren war hier besonders groß", sagt Olaf Lang von der Beratungsfirma Towers Watson.

Der Experte schätzt, dass 35 Prozent der Unternehmen damit fertig sind, die Bezahlung der Vorstände an die Vorschriften anzupassen. Dax-Konzerne haben ihre Vergütungssysteme teilweise schon im Herbst 2009 überarbeitet, der Chemiekonzern BASF gab sich besonders vorbildlich: Alle Vorstandsverträge wurden zum Jahreswechsel 2010 geändert, obwohl die Manager auf ihren Altverträgen hätten beharren können. Bei SAP starteten die Vorstände viel zu sehr auf die Jahresboni - damit will Chefaufseher Hasso Plattner jetzt Schluss machen.

Selbst die Commerzbank hat sich ein neues Modell verpasst. Dabei steht die zweitgrößte deutsche Bank unter Staatskuratel, die Bezüge der Vorstände sind auf Anweisung der Finanzaufsicht bei einer halben Million Euro gedeckelt. Das System liegt jetzt auf Vorrat für bessere Zeiten.

Bis auf Infineon, MAN und Merck ließen sich alle Dax-Chefaufseher inzwischen ihre Vergütungspläne von den Aktionären absegnen. Denn auch das ist neu: Nach dem Gesetz sollen sich börsennotierte Unternehmen grünes Licht von den Hauptversammlungen holen. Im TecDax haben allerdings erst 43 Prozent ihre Vergütungspläne vorgelegt, im SDax noch weniger.

Regeln sind Investoren zu schwammig

Viele Manager und Aufseher halten das ohnehin für Unsinn. Doch erweist sich die neue Regelung als interessantes Instrument: Deutsche Bank, Deutsche Börse und Heidelberg Cement eckten mit ihren Vergütungsplänen an. Die Zustimmungquote lag teilweise bei unter 50 Prozent - peinlich für die Chefaufseher, zumal andere Tagesordnungspunkte sozialistische Abstimmungsquoten von 90 Prozent erzielten.

Bei der Deutschen Bank sorgte das Negativ-Votum des Aktionärsdienstleisters Risk Metrics für die Niederlage. Aufsichtsratschef Clemens Börsig kassierte 42 Prozent Gegenstimmen trotz ausführlicher Darstellung des neuen Vergütungssystems.

Kritik gab es auf der Hauptversammlung Ende Mai auch daran, dass die Bank das Festgehalt ihrer Vorstände um stolze 43 Prozent auf 1,25 Mio. Euro aufstockten will. Heidelberg Cement und Deutsche Börse ernteten Kritik, weil Investoren deren Vergütungspläne als "zu schwammig" brandmarkten.

Walter Wenninger, der bei mehreren Biotechfirmen im **Aufsichtsrat** sitzt, sieht in der gesetzlich erzwungenen Transparenz keinen Nachteil. Im Gegenteil: "Das bringt Vernunft in die Debatte." Das Ziel, Gehaltsexzesse zu stoppen, scheint greifbar. "Das Gesetz hat einen heilsamen Effekt", sagt Wenninger, früher Pharmavorstand bei Bayer. Die offene Diskussion in den Aufsichtsgremien "deckelt" die Erwartungen, hat Wenninger in den zurückliegenden Monaten festgestellt.

*Dieter Fockenbrock*

17. September 2010

---