



WirtschaftsWoche online 31.01.2019 um 20:32:00 Uhr

Corporate Governance

'Dringender Handlungsbedarf bei Vorstandsvergütung'

/// Herr Nonnenmacher, der deutsche Corporate-Governance-Kodex formuliert seit 2001 Empfehlungen für die Unternehmensführung. Sie haben vor einigen Monaten eine grundlegende Überarbeitung angestoßen. Warum? //

Die Empfehlungen im Kodex haben viele Veränderungen bewirkt und sich grundsätzlich bewährt. In den vergangenen drei Jahren haben sie aber zunehmend Konkurrenz bekommen. Viele große Investoren und Stimmrechtsberater haben eigene Richtlinien zur Corporate Governance formuliert, die teilweise konkreter sind als die Vorgaben des Kodex. Zudem hat seine Lesbarkeit an einigen Stellen unter Überarbeitungen und Anpassungen gelitten. Damit der Kodex das Vertrauen der Anleger stärkt, muss er aber nicht nur für spezialisierte Juristen, sondern für jeden verständlich sein.

/// Wofür braucht es überhaupt einen Kodex, wenn Investoren ihre Rechte zunehmend selbst einfordern? //

Der Kodex soll vor allem dem langfristigen Erfolg deutscher Unternehmen dienen. Wenn diese sich nur nach den Vorgaben großer Investoren richteten, wäre das Ziel aus unserer Sicht nicht gesichert. Denn es könnte zu sehr um kurzfristig ausgerichtete Wertmaximierung gehen, bei der vieles von dem erfolgreichen deutschen Modell auf der Strecke bliebe.

/// Sehen das auch die großen Investoren so? //

Wir haben viele Gespräche geführt. Kein einziger Investor bezweifelt, dass ein deutscher Kodex sinnvoll und erforderlich ist. Unser Anspruch ist es, dass seine Empfehlungen künftig mindestens die gleiche Qualität wie die Vorgaben der Investoren und Stimmrechtsberater haben. Idealerweise sollte es ausreichen, wenn sich deutsche Unternehmen an den Vorgaben des Kodex orientieren, weil er andere Vorgaben ausreichend abdeckt.

/// In diesen Tagen endet die sogenannte Konsultationsphase, in der Betroffene und Experten Anmerkungen zu ihrem Entwurf äußern können. Welche Reaktionen haben Sie bekommen? //

Grundsätzlich ist die Zustimmung zu der Reform groß. Im Detail sehen viele Betroffene einige Themen aber anders. Dass die Reaktionen überwiegend kritisch ausfallen, liegt in der Natur der Sache. Man meldet sich nicht, wenn man keine Einwände hat.

/// Was wird vor allem kritisiert? //

Die Kommission schlägt beispielsweise vor, dass Aufsichtsräte künftig nur noch für maximal drei statt bisher fünf Jahre gewählt werden sollen. Einige Kritiker meinen, dass dies die langfristige Orientierung in den Unternehmen behindern würde. Den Einwand kann ich nicht wirklich nachvollziehen, weil eine Wiederwahl immer möglich ist. Die Anforderungen an die Qualifikation von Aufsichtsräten verändern sich schnell, etwa durch Themen wie die Digitalisierung. Wir wollen den Unternehmen die Chance geben, flexibler zu reagieren. Bei einer kürzeren Amtszeit können sie die Zusammensetzung des Gremiums personell leichter anpassen.

/// Die Zusammensetzung des Kontrollgremiums wird im Detail immer wieder kontrovers diskutiert, etwa auch die Frage, wann ein Aufsichtsrat als 'unabhängig' gilt. //

Wir schlagen unter anderem vor, dass dieses Kriterium künftig nach zwölf Jahren Mitgliedschaft im Aufsichtsrat nicht mehr erfüllt sein soll. Manche Stellungnahmen, die uns dazu erreicht haben, halten zehn Jahre für passender. Wir werden uns die Argumente dafür ansehen. Letztlich ist der Unterschied aber nicht so gravierend.

/// Ein besonders heikles Thema ist die Vergütung von Vorständen. Sie sorgt auch öffentlich immer wieder für Ärger. Auch hier schlagen sie deutliche Veränderungen vor. Wie kommen diese Ideen an? //

Wie erwartet ist dieses Thema besonders umstritten. Dabei geht es vor allem um die langfristig variable Vergütung. Wir schlagen vor, dass sich deren Höhe künftig danach bemisst, wie erfolgreich die Vorstände bei der Umsetzung der Strategie des Unternehmens waren. Danach richtet sich dann die Höhe ihres langfristigen Bonus, von dem sie Aktien des Unternehmens kaufen und mindestens vier Jahre halten sollen.

/// Warum wird das so kritisch gesehen? ///

Zum einen wird bemängelt, dass das Modell zu kapitalmarktorientiert sei. Das kann ich nicht nachvollziehen, zumal Aktien schon heute bei vielen Unternehmen ein wichtiger Teil der langfristigen Anreizsysteme sind. Dann stellt sich die Frage, ob die Fortschritte bei der Strategie tatsächlich im Jahresrhythmus messbar sind. Darüber lässt sich sicher streiten. Viele Unternehmen mit modernen Vergütungssystemen verfolgen aber bereits ähnliche Ansätze. Und auch die Regierung sagt in einem neuen Gesetzesentwurf zur Stärkung der Aktionärsrechte, dass der Langfristbonus von der Strategieumsetzung abhängig gemacht werden soll.

/// Das klingt nicht so, als ob Sie die Einwände wirklich verstehen würden? ///

Wir setzen uns natürlich sehr ernsthaft mit der Kritik auseinander und denken über Anpassungen nach. In einzelnen Formulierungen sind wir vielleicht zu konkret geworden. Da werden wir sicher nachbessern. Andererseits vermisse ich vielfach das Verständnis dafür, dass bei der Vorstandsvergütung dringender Handlungsbedarf besteht. Derzeit sind die Systeme in vielen Unternehmen so kompliziert, dass sie selbst für Experten kaum verständlich sind. Auch deshalb sind zuletzt einige große Unternehmen bei ihren Hauptversammlungen mit ihren Vorschlägen für die Vorstandsvergütung gescheitert. Solche Blamagen sollten wir uns künftig ersparen.

Welp, Cornelius

Quelle:	WirtschaftsWoche online 31.01.2019 um 20:32:00 Uhr
----------------	--

Dokumentnummer:	WW 23932242
------------------------	-------------

Dauerhafte Adresse des Dokuments: https://archiv.handelsblatt.com/document/WWON_WW%2023932242

Alle Rechte vorbehalten: (c) Handelsblatt GmbH - Zum Erwerb weitergehender Rechte: nutzungsrechte@handelsblattgroup.com

 © GBI-Genios Deutsche Wirtschaftsdatenbank GmbH