

Vorstandsvergütung und Geschäftsführervergütung zukunftssicher gestalten

Die Erfahrungen aus der Überarbeitung der Vergütung von Vorständen in börsennotierten Gesellschaften haben dazu geführt, dass auch viele nicht-börsennotierte AGs sowie GmbHs die Vergütung auf der Vorstands- und Geschäftsführervergütung überarbeiten.

Fehlsteuerungen liegen in vielen Fällen vor. Dazu sei nur auf folgende Aspekte hingewiesen:

- (1) Vergütungsverlauf entfernt sich von der Finanz-/Ertragslage
- (2) Vergütungen sind nicht gedeckelt und verlassen die typischen Vergütungsbandbreiten
- (3) Zu geringe Einbeziehung divergierender Ziele
- (4) Zieltantieme-/Bonusmodelle werden oft noch nicht angewendet
- (5) Zu starke Fokussierung auf einzelne Jahresergebnisse, Mehrjahresbezug ist oft nicht relevant
- (6) Strategische Ziele werden nicht abgebildet
- (7) Themen wie Nachhaltigkeit, Corporate Responsibility etc. sind weitgehend nicht zu finden
- (8) ...

Die oben genannten Themen sind nur ein kleiner Auszug aus der Liste der oft gesehenen Fehlsteuerungen. Daraus ergeben sich folgende Handlungsfelder:

- (1) Konsequente (mehrdimensionale) Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft
- (2) Ausrichtung der Vergütung an der mehrjährigen Unternehmensentwicklung (strategisch, finanziell und betriebswirtschaftlich)
- (3) Definition von Ziel-Korridoren für die Vergütungsbemessung
- (4) Mehrjährige Bemessungsgrundlage für mittelfristige/langfristige Anreizwirkung
- (5) Multiplikatoren/Deckelung (Cap) der Bezüge
- (6) Berücksichtigung der individuellen Leistung der Vorstände/Geschäftsführer
- (7) Sicherung von Angemessenheit und Üblichkeit (horizontal/vertikal)

Baumgartner & Partner bietet vor diesem Hintergrund seit Jahren Aufsichtsräten von AGs und Beiräten von GmbHs bzw. den Eigentümern (sofern kein GmbH-Beirat vorhanden) eine aktive Unterstützung zu diesen Themen an.

Dieser „Compensation-Council“ hat folgende festgelegten Aufgaben:

- (1) Definition des Vergütungssystems für Vorstand/Geschäftsführung einschließlich der Umsetzung dieses Systems in den Verträgen,
- (2) Festlegung der Zielvorgaben für die variable Vergütung,
- (3) Festsetzung und Überprüfung der Angemessenheit der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstands-/Geschäftsführungsmitglieder
- (4) Jährlichen Reporting (Vergütungsbericht)
- (5) Regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand/die Geschäftsführung.